



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci

Employee Benefits in the Selected Business Corporation

Student:

Tereza Kvitová

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a daní

## Zadání bakalářské práce

Student: **Tereza Kvitová**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně  
Téma: Zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci  
Employee Benefits in the Selected Business Corporation  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů
  3. Účetní a daňová problematika zaměstnaneckých benefitů
  4. Zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění* 2016. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.  
LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 367 s. ISBN 978-80-7263-995-3.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

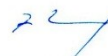
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016  
Datum odevzdání: 05.05.2017



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
děkan fakulty

**Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem celou práci, kromě Přílohy č. 2 a 4, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 5. května 2017

*Tereza Kvitová*  
Tereza Kvitová

## Obsah

1	Úvod.....	6
2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů.....	7
2.1	Historie .....	7
2.2	Sjednání výhod .....	7
2.2.1	Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů .....	8
2.2.2	Vnitřní předpis .....	8
2.2.3	Kolektivní smlouva .....	8
2.3	Odměňování zaměstnanců.....	9
2.3.1	Celková odměna a motivace .....	9
2.3.2	Filosofie řízení odměňování .....	10
2.3.3	Systém odměňování .....	11
2.4	Zaměstnanecký benefit .....	12
2.5	Členění zaměstnaneckých benefitů.....	13
2.6	Druhy zaměstnaneckých benefitů.....	14
2.7	Aktuální situace na trhu práce .....	19
2.8	Zprostředkovatelé zaměstnaneckých benefitů.....	19
3	Účetní a daňová problematika zaměstnaneckých benefitů .....	22
3.1	Zdroje a možnosti financování zaměstnaneckých benefitů .....	22
3.1.1	Fond kulturních a sociálních potřeb.....	22
3.1.2	Sociální fond .....	23
3.2	Účetní problematika zaměstnaneckých benefitů .....	24
3.3	Pohled na zaměstnanecké benefity z hlediska platných právních předpisů ...	25
3.3.1	Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o daních z příjmů .....	25
3.3.2	Zaměstnanecké benefity z hlediska sociálního a zdravotního pojištění ..	26
3.3.3	Zaměstnanecké benefity z hlediska zákoníku práce .....	27
3.4	Daňové a účetní aspekty vybraných zaměstnaneckých benefitů .....	27

3.4.1	Příspěvek na penzijní a životní připojištění .....	27
3.4.2	Stravování zaměstnanců.....	29
3.4.3	Půjčky a sociální výpomoci poskytnuté zaměstnancům .....	33
3.4.4	Služební vozidlo k soukromým účelům.....	34
3.4.5	Vzdělávání zaměstnanců.....	36
3.4.6	Kultura, sport, rekreace.....	37
3.4.7	Slevy z ceny zaměstnancům .....	39
4	Zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci.....	41
4.1	MORAVIA Stamping, a. s. ....	41
4.1.1	Základní informace o korporaci.....	41
4.1.2	Historie korporace.....	41
4.1.3	Profil korporace .....	42
4.1.4	Zaměstnanci .....	43
4.1.5	Účetní metody a obecné účetní zásady MORAVIA Stamping a. s. ....	43
4.2	Zaměstnanecké benefity .....	44
4.2.1	Odměna za neabsenci.....	45
4.2.2	Odměna z fondu vedoucího pracovníka .....	45
4.2.3	Životní pojištění a penzijní připojištění .....	46
4.2.4	Pracovní výročí .....	46
4.2.5	Životní výročí.....	46
4.2.6	Odměna při odchodu do starobního důchodu .....	47
4.2.7	Péče o zdraví .....	47
4.2.8	Příspěvek na stravování .....	48
4.2.9	Svěření osobního automobilu, majetku korporace k osobnímu užívání ..	48
4.3	Dotazníkové šetření .....	49
4.3.1	Analýza dotazníkového šetření .....	49
4.4	Návrh změn.....	55

4.4.1	Vyjádření k současným zaměstnaneckým benefitům .....	55
4.4.2	Návrh na zavedení nových zaměstnaneckých benefitů .....	57
4.4.3	Zavedení systému Cafeteria .....	58
5	Závěr .....	60
	Seznam použité literatury .....	61
	Seznam zkratk.....	63
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

# 1 Úvod

Současná situace na trhu práce je charakteristická trendem, kdy poptávka po práci převyšuje její nabídku. Pro korporace je tedy podstatné získat nové kvalitní pracovníky a zároveň si udržet stávající zaměstnance.

Finanční odměna není vše, co může zaměstnavatel svým zaměstnancům nabídnout, a proto potencionální zaměstnance budoucí zaměstnavatel láká na různé druhy zaměstnaneckých benefitů v rozmanitých formách a chce jim dopřát náležitou odměnu, zároveň s co nejmenšími náklady. Poskytování zaměstnaneckých výhod je také často významným faktorem při rozhodování pro zaměstnance, který má například více pracovních nabídek.

Obchodní korporace využívají zaměstnaneckých benefitů díky jejich výhodné daňové úspoře, a především pro plnění jejich hlavního aspektu, kterým je motivace zaměstnanců. Důležité je sestavit vhodný systém odměňování, který pro jednotlivé druhy korporací znamená jiné složení benefitů v závislosti na požadavky jejich zaměstnanců. Korporace s optimálním systémem odměňování se také stává konkurenceschopnější na trhu práce.

Cílem práce je přiblížit možnosti zaměstnaneckých benefitů, náhled na jejich účtování, daňové řešení ze strany zaměstnavatele i zaměstnance a problematiku sociálního a zdravotního pojištění. Dále pak analyzovat systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní korporaci prostřednictvím dotazníkového šetření s následným vyhodnocením a návrhem na případné změny.

Tato práce je strukturována do pěti kapitol. První kapitolu tvoří úvod, přičemž jeho cílem je seznámit čtenáře s obsahem a cílem práce. V druhé kapitole je popsána historie zaměstnaneckých benefitů, legislativní úprava, význam odměňování, členění benefitů, jejich obecné charakteristiky a druhy. Třetí kapitola je zaměřena na zdroje a způsoby jejich financování, účetní a daňová problematika je přiblížena pomocí příkladů vybraných případů. Čtvrtá kapitola je věnována obchodní korporaci MORAVIA Stamping a. s., ve které bylo provedeno praktické dotazníkové šetření. Pátou kapitolou je závěr, který obsahuje celkové shrnutí zjištěných poznatků.

V této bakalářské práci byly použity metody komparace, dedukce, syntézy, analýzy a následného vyhodnocení dotazníkového šetření.



## 2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Na začátku této kapitoly je přiblížena historie zaměstnaneckých benefitů a legislativa, která je upravuje. Dále je pak přiblíženo odměňování zaměstnanců z pohledu motivace a filosofie a jsou podrobněji popsány možnosti systému odměňování. Zaměstnanecké benefity jsou rozčleněny a vybrané druhy jsou blíže charakterizovány. V závěru kapitoly je uveden stručný popis aktuální situace na trhu práce a externí zprostředkovatelé zaměstnaneckých benefitů.

### 2.1 Historie

První zaměstnanecké výhody se objevovaly již dříve v naturální podobě. Jako příklad lze uvést dobu Rakouska-Uherska, když byli zaměstnanci státních drah odměňováni uhlím.

Rozvoj zaměstnaneckých výhod na našem území je spojován s průmyslníkem Tomášem Baťou, významným podnikatelem minulého století. V Baťově firmě byl mzdový motivační systém charakterizován heslem, které uvádí Lešingrová (2017, s. 64) „*za dobrou práci je třeba dobře zaplatit a za špatnou patřičně potrestat*“.

Sociální motivační systém nabízel výhody z oblasti bydlení (tzv. baťovské domky s třemi pokoji, kuchyní, sklepem a zahrádkou), sportovního a kulturního života (návštěvy muzea, výstavní síně či studijního ústavu), zdravotnictví, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (postavení Baťovy nemocnice a zajištění preventivní lékařské prohlídky, zřízení zdravotnické matriky a prevence pracovních úrazů), stravování (pekárny, jatka, jídelny, restaurace a cenově zvýhodněné nakupování v obchodním domě), vzdělávání (vyškolení a vychování mladých pracovníků dle jeho představ) a darů poskytovaných z Baťova podpůrného fondu (např. dary novorozencům, poskytování podpor dlouhodobě nemocným a zestárlým zaměstnancům).<sup>1</sup>

### 2.2 Sjedenání výhod

Některé zaměstnanecké benefity vycházejí přímo ze zákonů a předpisů České republiky. Ostatní výhody zaměstnavatel sjednává prostřednictvím pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů či vnitřních mzdových předpisů.

---

<sup>1</sup> LEŠINGROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. 2. vyd. Uherské Hradiště: Lešingrová Romana, 2007. 143 s. ISBN 978-80-903808-4-4.

### 2.2.1 Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je upraveno těmito následujícími základními právními předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších právních předpisů,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- České účetní standardy pro podnikatele,
- Vyhláška č. 112/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

### 2.2.2 Vnitřní předpis

Všichni zaměstnavatelé mohou vydávat vnitřní předpis, který musí mít písemnou formu. Jeho cílem je určit zaměstnancům jejich práva a specifikovat jejich povinnosti v rámci pracovního poměru. Je upraven dle § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Ve vnitřním předpisu mohou být upraveny technologické postupy, povinnosti organizační povahy nebo bezpečnosti práce a ochrana zdraví při práci. Musí být přístupný všem zaměstnancům a zaměstnavatel jej musí uchovávat po dobu 10 let od doby jeho platnosti. Mezi zvláštní druhy vnitřního předpisu patří pracovní řád a mzdový/platový předpis.

Vnitřní mzdový/platový předpis je druh vnitřního předpisu, který se zabývá odměňováním. Pomocí něj zaměstnavatel stanovuje mzdová či platová pravidla, kritéria pro výplatu příplatků, odměn, benefitů aj. Je formulován do jednotlivých částí: úvodní ustanovení (preambule), rozsah platnosti, mzdová/platová plnění, příplatky/odměny, společná, přechodná, zrušovací a závěrečná ustanovení, účinnost. Bývá také doplněn o další přílohy.<sup>2</sup>

### 2.2.3 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva je uzavírána mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi.

---

<sup>2</sup> HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. 206 s. ISBN 987-80-248-3789-5.

Odborová organizace s působností u zaměstnavatele má právo jednat v případě, pokud jsou alespoň tři její členové v pracovním poměru u zaměstnavatele. Odbory mají právo kolektivně vyjednávat ve prospěch zaměstnanců. Pokud smlouvu uzavírá více zaměstnavatelů organizace, jedná se o kolektivní smlouvu vyššího stupně. Zaměstnanci musí být srozuměni s obsahem kolektivní smlouvy do 15 dnů od jejího uzavření.<sup>3</sup>

Náležitosti kolektivní smlouvy vycházejí z podmínek zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání s přihlédnutím k příslušným ustanovením zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a dalších právních předpisů.

V praxi bývá kolektivní smlouva členěna do částí, které obsahují úvodní ustanovení, závazky smluvních stran, zásady vzájemné spolupráce, mzdovou oblast, pracovněprávní problematiku (vznik pracovního poměru, pracovní dobu, dovolenou, průměrný výdělek, ukončení pracovního poměru, důležité osobní překážky v práci), sociální oblast, řešení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, výchovnou a vzdělávací činnost, závěrečná ustanovení a podpisy jako souhlasy smluvních stran.

## 2.3 Odměňování zaměstnanců

Manažeři a personalisté korporací musí vytvářet efektivní, motivující, spravedlivé a jasné systémy řízení odměňování zaměstnanců.

### 2.3.1 Celková odměna a motivace

Celková odměna obsahuje všechny typy odměn, které jsou vzájemně provázány a zachází se s nimi jako s logickým celkem. Propojuje se vliv dvou hlavních skupin dle Tab. 2.1.

Tab. 2. 1 Celková odměna

Celková odměna	Transakční odměny (peněžní odměna)	Základní mzda/plat
		Zásluhová odměna
		Zaměstnanecké benefity
	Vztahové odměny (nepeněžní odměna)	Vzdělání a rozvoj
		Pracovní zkušenosti

*Zdroj: Vlastní zpracování podle Armstronga (2009)*

<sup>3</sup> ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et. al. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. vyd. 623 s. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-990-8.

Motivování zaměstnanci očekávají, že jejich činnost povede k dosažení cíle, kterým by měla být hodnotná odměna, uspokojující jejich potřeby. Existují dva typy motivace:

- *vnitřní motivace*, ke které dochází, když lidé pocítují, že práce, kterou vykonávají je vnitřně zajímavá, podnětná, důležitá a zároveň je v ní obsažena pravomoc a odpovědnost, autonomie a příležitost k osobnímu růstu,
- *vnější motivace* je to, co zaměstnavatel koná pro zaměstnance, aby je motivoval, zde je zařazeno např. zvýšení platu, uznání, pochvala, povýšení, ale také tresty a kritika.<sup>4</sup>

### 2.3.2 Filosofie řízení odměňování

Jak uvádí Horváthová a Čopíková (2014, s. 3), „*Tato filosofie uznává, že je-li řízení lidských zdrojů o investování do lidského kapitálu, od něhož se požaduje odpovídající, rozumná návratnost, pak je v pořádku odměňovat lidi diferencovaně podle jejich přispění a přínosu (tedy podle té návratnosti investic, kterou generují).*“

Mezi zásady, které jsou v souladu s hodnotami organizace patří:

- zásada spravedlnosti se týká toho, jak jsou zaměstnancům odměny poskytovány a cítí-li spravedlivé zacházení, věří, že jsou odměny rozdělovány podle hodnoty jejich přínosu,
- zásada slušnosti zohledňuje princip, že by zaměstnanci neměli dostávat nižší peněžní odměnu, než si v porovnání se svými kolegy zaslужují,
- zásada rovnosti a nestrannosti zajišťuje, aby za práci stejné hodnoty byla poskytnuta stejná odměna,
- zásada důslednosti a zásadovosti,
- zásada průhlednosti, ke které dochází tehdy, když jsou zaměstnanci srozuměni s tím, jak fungují procesy odměňování a jaké mohou mít důsledky,
- zásada strategické provázanosti zajišťuje, aby bylo podporováno dosažení cílů organizace.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

<sup>5</sup> HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. 206 s. ISBN 987-80-248-3789-5.

### 2.3.3 Systém odměňování

#### Fixní systém

V tomto systému odměňování zaměstnavatel stanoví pro všechny zaměstnance stejné benefity. V dnešní době je tento systém vyhodnocován spíše jako neefektivní, jelikož každému zaměstnanci nemusí vyhovovat stejné výhody, a tudíž zaměstnavatel vynaloží náklady, které pak nejsou v praxi využity a nesplní svůj účel.

#### Flexibilní systém – cafeteria systém

Flexibilní řešení zaměstnaneckých benefitů, známé pod termínem „cafeteria systém“ je moderní a oblíbený způsob odměňování. Zaměstnavatel každému zaměstnanci stanoví roční limit, který může vyčerpat dle svých preferencí. Dochází tak k optimálnímu řešení čerpání benefitů a větší spokojenosti zaměstnanců.

Mezi výhody cafeteria systému patří zejména:

- respektování individuálních potřeb zaměstnanců,
- vytváří zaměstnancům pocit svobody vlastního rozhodnutí,
- přehled nad jejich vlastním rozpočtem odměn,
- moderní a flexibilní čerpání benefitů.<sup>6</sup>

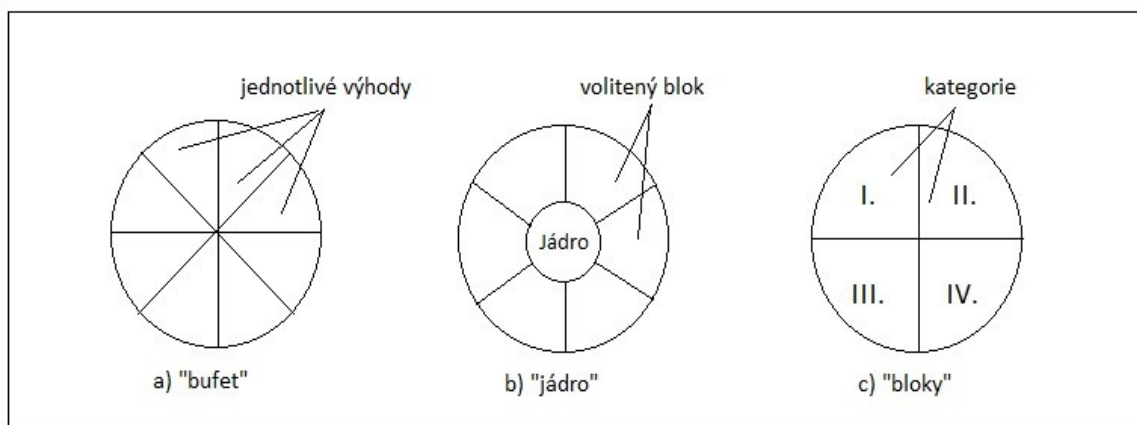
Základní varianty cafeteria systému:

- a) Systém „bufetu“ – zaměstnanec si vybírá z výčtu výhod, přičemž je omezen výší bodů na jeho kontě.
- b) Systém „jádra“ – tato varianta nabízí pevně stanovené jádro výhod a zbývající výhody si zaměstnanec může vybrat dle nabídky.
- c) Systém „bloků“ – zaměstnanci jsou rozděleni do kategorií a pro každou kategorii je zvlášť vytvořena nabídka.

---

<sup>6</sup> Sodexo cafeteria [online]. Sodexo cafeteria. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: <http://cz.benefity.sodexo.com/benefity/cafeteria>

Obr. 2. 1 Varianty cafeteria systému



Zdroj: Vlastní zpracování podle Horváthové a Čopíkové (2014)

## 2.4 Zaměstnanecký benefit

Zaměstnaneckým benefitem se rozumí něco, co přináší zaměstnanci požitek nad rámec jeho klasické odměny za práci, přispívá k pocitu motivovanosti, loajálnosti a spokojenosti.

Udržováním rovnováhy mezi soukromým životem a prací se zvyšuje u zaměstnanců výkonnost, snižuje pracovní neschopnost a zlepšuje se jejich přístup k samotné práci. Díky správnému odpočinku dochází k větší produktivitě práce.

Pomocí zaměstnaneckých benefitů lze ovlivňovat následující faktory:

- snížení fluktuace,
- snížení pracovní neschopnosti,
- zvýšení pracovní spokojenosti,
- větší ochotu k výkonu,
- větší sounáležitost s organizací a s kolegy.

I přes značně vynaložené náklady mají zaměstnanecké výhody také svá úskalí, mezi která patří:

- *nepřímý motivační význam* – zaměstnanci je často vnímají jako nárok, nikoliv jako nadstandardní péči a neuvědomují si jejich náklady, jakmile jsou jednou zavedeny je těžké je zrušit,
- při plošném zavedení *nemusí vyhovovat všem zaměstnancům* stejně,
- *vyvolání pocitu nespravedlnosti* – pokud je zaveden špatný systém získání benefitů,

- *nemusí splňovat potřeby organizace* – důvodem bývá poskytování na základě srovnání s jinými korporacemi, a tudíž nevychází z nástrojů odměňování vycházejících přímo z potřeb dané korporace,
- *klamání zaměstnance* – zaměstnavatelé často prezentují jako benefity i ty výhody, které musejí být poskytnuty dle zákonných norem.<sup>7</sup>

## 2.5 Členění zaměstnaneckých benefitů

### Z hlediska věcného

Z věcného hlediska je možné zařadit zaměstnanecké benefity do tří skupin:

- zaměstnanecké výhody mající vztah k práci,
- hmotné vybavení a pracovní pomůcky zaměstnance,
- výhody osobní a sociální povahy.

### Z hlediska způsobu poskytování

Zaměstnavatelé mohou benefity poskytovat třemi způsoby:

- fixní systém zaměstnaneckých výhod,
- flexibilní systém zaměstnaneckých výhod,
- kombinace fixního a flexibilního systému.

### Z hlediska charakteru

Ze strany zaměstnavatele se jedná o finanční či nefinanční výdaj a u zaměstnance rozlišujeme, zda se jedná o příjem peněžní či nepeněžní.

- **Finanční výdaj** – zaměstnavatel vydává na daný benefit finanční prostředky,
- **nefinanční výdaj** – zaměstnavatel nevydává finanční prostředky, jako příklad lze uvést poskytnutí motorového vozidla pro soukromé účely zaměstnance, parkování zdarma, školení nebo poskytování vlastních výrobků či služeb za zvýhodněnou cenu,
- **peněžní příjem** – zaměstnanec je odměněn finanční částkou,

---

<sup>7</sup> HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. 206 s. ISBN 987-80-248-3789-5.

- **nepeněžní příjem** – jedná se o bezplatné nebo zvýhodněné služby zaměstnancům, nejčastěji je takto poskytován benefit z oblasti zdravotní, rekreační, kulturní či sportovní.

## **Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti**

Z pohledu na daňové a odvodové dopady jsou rozděleny na:

- **mimořádně výhodné** – jsou daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a u zaměstnance nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění ani se z nich neplatí daň z příjmů,
- **výhodné** – jsou daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a u zaměstnance vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění,
- **částečně výhodné** – jsou daňově neuznatelným nákladem pro zaměstnavatele a u zaměstnance nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění,
- **nevýhodné** – jsou daňově neuznatelnými náklady pro zaměstnavatele a u zaměstnance se zahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnanecké benefity mohou tedy být:

a) u zaměstnance:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- zahrnovány nebo nezahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a na zdravotní pojištění,
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti.

b) u zaměstnavatele:

- daňově uznatelnými náklady (výdaji),
- daňově neuznatelnými náklady (výdaji).<sup>8</sup>

## **2.6 Druhy zaměstnaneckých benefitů**

### **Příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance**

---

<sup>8</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.



Zaměstnavatel může svým zaměstnancům v rámci daňové úspory poskytnout příspěvek na penzijní pojištění, soukromé životní pojištění či příspěvek na penzijní i soukromé životní pojištění. Tento benefit je korporacemi značně využíván. Podrobně viz. kapitola 3.

### **Stravování zaměstnanců**

Poskytování stravování zaměstnancům patří obecně mezi nejčastěji využívané zaměstnanecké benefity. Dle ustanovení § 236 ZP je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům na pracovní cestě. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel není povinen zajistit stravování, ale má povinnost ho svým zaměstnancům umožnit. Kromě stávajících zaměstnanců může být dle ZP také tento benefit poskytován:

- bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, u kterého pracovali do odchodu na starobní či invalidní důchod,
- zaměstnancům při čerpání dovolené,
- zaměstnancům po dobu dočasné pracovní neschopnosti,

a to za předpokladu, že je tak domluveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Mezi formy poskytování stravování patří:

- stravenky,
- příspěvek na stravování ve vlastním stravovacím zařízení,
- příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

### **Poskytování vyšších cestovních náhrad**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout vyšší cestovní náhradu při tuzemských pracovních cestách či zahraničních pracovních cestách, než vychází z limitů zvláštních právních předpisů.

### **Dary poskytnuté zaměstnanci**

Zákoník práce povoluje zaměstnavatelům poskytnout odměnu:

- a) při dovršení věku 50 let a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod,

- b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelných událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Dále bývají dary poskytovány při pracovním výročí při práci konané na hlavní pracovní poměr. Zaměstnanci také mohou být obdarováni odborovou organizací působící u zaměstnavatele.

### **Půjčky a sociální výpomoci zaměstnanci**

Zaměstnavatel může zaměstnanci na základě smlouvy o půjčce poskytnout návratnou bezúročnou půjčku nebo půjčku s nízkým úrokem.

V případě sociální výpomoci je možné poskytnout jednorázovou nenávratnou půjčku osvobozenou od daně z příjmů ze závislé činnosti, pokud je vyhlášen tzv. nouzový stav na daném území, kde žije zaměstnanec. Výpomoc je v přímé souvislosti s překlenutím obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy nebo při ekologické či průmyslové havárie.

### **Služební vozidlo k soukromým účelům**

Jedná se o častý, velice oblíbený zaměstnanecký benefit, kdy je motorové vozidlo bezplatně zapůjčeno zaměstnanci na cestu např. do zaměstnání, ze zaměstnání, na dovolenou a jiným libovolným cestám, přičemž není stanoven žádný limit pro osobní užívání.

### **Vzdělávání zaměstnanců**

Dnešní doba vyžaduje, aby firmy investovaly do vzdělání svých zaměstnanců. Výsledkem by měla být větší produktivita práce, práce na inovacích s aplikováním nabytých znalostí. Zaměstnavatel si také musí být vědom toho, že s růstem znalostí zaměstnance roste také jeho cena na trhu práce, proto je důležité najít rovnováhu mezi náklady vloženými firmou do vzdělání zaměstnance a jeho úsilím, kterým se musí sám podílet.<sup>9</sup> Mezi péči o odborný rozvoj zaměstnanců lze zařadit:

- a) *zaškolení a zaučení* – zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit nového zaměstnance,

---

<sup>9</sup> Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. *Businessinfo* [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vzdelavani-a-rozvoj-zamestnancu-47797.html#!&chapter=1/>

- b) *odborná praxe absolventů škol* – absolventem se rozumí zaměstnanec, jehož doba celkové odborné praxe nepřesáhla dvou let po úspěšném ukončení studia,
- c) *prohlubování kvalifikace* – rozumí se tím vylepšování praktických a teoretických znalostí zaměstnance, které nabyl studiem, účastí na kurzech a školeních, aj.,
- d) *zvyšování kvalifikace* – jedná se o změnu kvalifikační hodnoty,
- e) *rekvalifikace* – aktivní nástroj politiky zaměstnanosti, za rekvalifikaci se považuje získání nové kvalifikace či zvýšení a rozšíření dosavadní kvalifikace.<sup>10</sup>

## **Kultura, sport, rekreace**

Zaměstnavatel může dovolit svým zaměstnancům bezplatně využívat vlastní sportovní prostory nebo jim ke sportu pronajmout cizí. Může jim také poskytnout vstupenky či permanentky do fitcenter, bazénů, posiloven a jiných zařízení tohoto typu.

Dále může přispívat na sportovní a kulturní akce, které může pořádat sám nebo na akce jiných subjektů. Mezi kulturní akce patří zejména návštěva divadel, kin, muzeí, zámků, hradů nebo galerií.

Lze přispívat také na rekreační pobyty ve vlastních či cizích zařízeních, na rehabilitace nebo zájezdy v tuzemsku či zahraničí.

## **Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání**

Doprava zaměstnanců do zaměstnání může být poskytována zaměstnancům bezplatně nebo s částečným příspěvkem ve formě vlastní režie zaměstnavatele, nákupu jízdenek či příspěvek na dopravu jejich osobním automobilem.

## **Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců**

Za účelem získání kvalifikovaných pracovníků, kteří přicházejí do korporace ze vzdálenějších lokalit je možné jim poskytnout bezplatné plnění v podobě poskytnutí přechodného ubytování anebo v podobě peněžního plnění formou příspěvku na ubytování.

## **Nealkoholické nápoje na pracovišti a občerstvení na pracovišti**

Zákon ukládá povinnost zaměstnavateli přidělit na pracoviště ochranné nápoje a pitnou vodu např. v barelech. Ochranné nápoje jsou zaměstnancům poskytovány k ochraně před

---

<sup>10</sup> Zákon č. 262/2002 Sb., zákoník práce

tepelnou zátěží nebo zátěží chladem, vláda zároveň upravuje, co smí a nesmí ochranný nápoj obsahovat a jaké množství má být podáváno.

Nadstandardní je pak poskytování občerstvení, které je nad rámec zákona.

### **Slevy z ceny zaměstnancům**

Zaměstnavatel může jako benefit prodat zaměstnancům své zboží nebo služby za zvýhodněnou cenu. Výhodou se rozumí rozdíl mezi cenou prodejní nebo cenou obvyklou na trhu a cenou za kterou je zboží nebo služba prodána zaměstnanci. Tento benefit je nepeněžním plněním.

### **Provoz firemní mateřské školy**

Korporace mohou pro děti svých zaměstnanců zřizovat předškolní zařízení jako jsou mateřské školky. V České republice se nachází firemních školek velmi málo, vzhledem k tomu, že větší korporace mají mnohdy mnoho poboček po celé republice. Na druhé straně se tento benefit snaží transformovat na formu sponzorských darů stávajícím školkám v okolí bydlišť svých zaměstnanců. Tyto školky pak na oplátku upravují své pracovní doby dle pracovních dob zaměstnanců s dětmi předškolního věku.

### **Zdravotní volno, tzv. „Sick days“**

Prostřednictvím těchto dnů dovoluje zaměstnavatel svým zaměstnancům zůstat určitý počet dní (zpravidla 3 až 5 dní) doma, a to bez neschopenky od lékaře. Výhodou je tedy vyhnouti se neproplaceným prvním třem dnům nemoci.

### **Dny osobního volna, tzv. „Personal days“**

Dny osobního volna prozatím nejsou v korporacích hojně zastoupeny. Jedná se o jeden až dva dny, kdy si zaměstnanec může zařídit osobní věci na úřadech, aniž by musel čerpat klasickou dovolenou.

### **Práce z domu, tzv. „Home office“**

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci flexibilně pracovat z pohodlí domova u profesí, u kterých je to možné. Tato forma novodobé spolupráce je založena na důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

## 2.7 Aktuální situace na trhu práce

Dle statistiky portálu Jobs.cz firmy hledají mnohem více zaměstnanců, než tomu bylo v přechozích letech, a to skoro dvojnásobně oproti „krizovému“ roku 2010. Jak ze statistiky dále vyplývá, je konkurence uchazečů nižší, jelikož se na jedno pracovní místo hlásí daleko méně zájemců než v minulých letech. Korporace také chtějí zaujmout potencionální zaměstnance ve svých inzerátech. Nabízejí kromě platu více benefitů jako například 5 a více týdnů dovolené ročně, placené zdravotní volno tzv. „sick days“, příspěvky na kulturu a sport nebo pružnou pracovní dobu či možnost práce z domu, tzv. „home office“.<sup>11</sup>

## 2.8 Zprostředkovatelé zaměstnaneckých benefitů

V České republice je poskytování některých zaměstnaneckých benefitů naplňováno prostřednictvím specializovaných korporací. Jako příklad nejznámějších lze uvést společnost Sodexo Pass Česká republika a. s., Le Cheque Déjeuner s. r. o. / Up Česká republika či Edenred CZ s. r. o., známou se svými poukázkami pod názvem Ticket. Tyto společnosti nabízejí optimální sestavení benefitních programů s ohledem na jejich efektivnost a maximální daňovou úsporu.

**Sodexo Pass Česká republika a. s.** nabízí:

- stravenky Gastro Pass – *pro řešení přispívání na stravování zaměstnanců, mohou mít nominální hodnotu od 50 Kč, tyto stravenky lze uplatnit u více než 30 000 restaurací a provozoven po celé ČR,*
- poukázky pro volný čas – *zahrnují kulturu, sport, relaxaci a cestování, síť partnerů, u kterých lze poukázky uplatnit obsahuje více než 10 000 různých aktivit, jedná se např. o poukázky typu: Flexi Pass (volný čas na přání), Fokus Pass (cestování, kultura, sport), Relax Pass (kultura, sport, relaxace), Vital Pass (optika, lázeňské a rehabilitační zařízení, prodejny zdravotních potřeb či lékárny), Holiday Pass (služby renomovaných cestovních kanceláří), Smart Pass (rozvíjení znalostí a dovedností, využití na jazykové kurzy, autoškolu, umělecké kurzy),*
- dárkové poukázky pro zaměstnance – *Dárkový Pass v hodnotě od 100 Kč do 1000 Kč pro libovolné využití v síti 16 500 prodejen,*

---

<sup>11</sup> Tři tajemství trhu práce, která všichni chtějí vědět. Jobs.cz [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/3-tajemstvi-trhu-prace-ktera-vsichni-chteji-vedet/>

- *cafeteria moje Benefits – jednoduché čerpání benefitů pomocí „platební brány“ v jednotlivých e-shopech nebo prostřednictvím Flexi Pass CARD přes platební terminál přímo u obchodníka,*
- *finanční benefity – díky spolupráci s finančně-poradenskou společností Fincetrum nastavení dlouhodobého modelu na penzijní pojištění a životní pojištění,*
- *online motivační program SayRear – vytvoření motivačního programu na míru.<sup>12</sup>*

**Le Chèque Déjeuner s. r. o. / Up Česká republika poskytuje:**

- *stravenky Chèque Déjeuner – dle databáze jsou využitelné ve více než 32 000 provozovnách,*
- *cafeteria Gallery Beta – elektronická správa šekového konta, pomáhá tvořit mix zaměstnaneckých benefitů,*
- *Cadhoc – lze čerpat na libovolné zboží a služby, které si obdarovaný sám vybere,*
- *Unišek – nabízí využití v oblasti kultury, sportu, vzdělání, zdraví nebo dovolené,*
- *Unišek+ - nejvíce univerzální poukázka, lze navíc čerpat v oblasti dovolené,*
- *dovolená Šek – slouží jako příspěvek na dovolenou,*
- *Unišek+ FKSP – je určena speciálně pro potřeby čerpání prostředků z FKSP na rekreační pobyt, vzdělávací kurzy či rehabilitace,*
- *Šek Servis – poukázka pro výplatu dávek v hmotné nouzi sloužící k nákupu spotřebního zboží (potraviny a nápoje, potřeby osobní hygieny, ošacení a obuv, dětský a lékárenský sortiment),*
- *Mini Šek – atraktivní benefit pro zaměstnance rodiče, slouží pro úhradu nákladů spojených s umístěním dítěte do předškolního zařízení typu jesle, školka nebo dětská skupina,*
- *Clean – druh poukázky na úhradu čistících a pracích prostředků nebo služeb čistíren oděvů, přičemž lze služby čistíren využít na vyčištění pracovního oblečení či jednotlivých firemních oděvů.<sup>13</sup>*

---

<sup>12</sup> Sodexo. *Sodexo Benefits* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://cz.sodexo.com/home/nase-sluzby/sodexo-benefity.html>

<sup>13</sup> Naše produkty. *Šeky* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.seky.cz/nase-produkty/>

**Edenred CZ s. r. o.** jako korporace poskytující benefity nabízí:

- stravenky Ticket Restaurant a stravenky v elektronické formě Ticket Restaurant Card – *síť partnerských provozoven zahrnuje více než 32 000 restaurací, jídelen či prodejen potravin, běžně jsou k dostání stravenky v nominální hodnotě 20 Kč –120 Kč,*
- poukázky Ticket Benefits a v elektronické podobě Ticket Benefits Card – *volnočasové poukázky pro využití v oblasti aktivního odpočinku, vzdělávání či zdravého životního stylu, jsou vyčleněny na druhy dle následného využití (Ticket Multi, Ticket Holiday, Ticket Sport&Kultura, Ticket Medica, Ticket Academica),*
- E-Ticket – *elektronická poukázka, kterou lze vygenerovat online prostřednictvím cafeterie Benefits Café a následně předložit v provozovně partnera při úhradě zboží či služby,*
- Ticket Čistý – *určeno na úhradu mycích, čistících a pracích prostředků nebo služeb čistíren oděvů,*
- Ticket Junior – *elektronický portál nabízející rodičům možnost platit online dětem volnočasové aktivity, kroužky nebo předškolní péči,*
- online řešení Cafeterie Benefits Café,
- dárkové poukázky Ticket Compliments Dárkový – *univerzální dárková poukázka pro nákup libovolného dárku u obchodních partnerů.*<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Vše o našich produktech. *Edenred* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/content/klient/vse-o-nasich-produktech/>

### 3 Účetní a daňová problematika zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola pojednává o pohledu na zaměstnanecké benefity z hlediska účtování a daňové problematiky. U daňového řešení je vždy podstatné si uvědomit, zda se jedná o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti, nebo se jedná o příjem osvobozený od této daně.

#### 3.1 Zdroje a možnosti financování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatel může hradit výdaje na úhradu zaměstnaneckých benefitů buď ze sociálního fondu nebo fondu obdobného charakteru, který je tvořen ze zisku po zdanění nebo na vrub daňových i nedaňových nákladů, které nejsou náklady na dosažení a udržení příjmů zaměstnavatele. Státní podniky čerpají z Fondu kulturních a sociálních potřeb, jehož tvorba a čerpání je upravováno vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Financování zaměstnaneckých benefitů nastává v případě, že vzniká právo na jejich plnění, které je vymezeno v kolektivních smlouvách, vnitřních předpisech zaměstnavatele, případně v jiných smlouvách.

##### 3.1.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Organizacím jako jsou organizační složky státu (např. ministerstva, soudy), státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky a státním podnikům zákon ukládá povinnost tvořit Fond kulturních a sociálních potřeb.<sup>15</sup>

##### Tvorba FKSP

Tvorba FKSP je upravena § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb., kdy je fond tvořen zejména základním přidělem do fondu a dále pak dalšími příjmy.

*Základní přiděl činí 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popř. na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žáků učilišť.*

---

<sup>15</sup> KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.



*Další příjmy* fondu tvoří náhrada škod a pojistná plnění od pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z fondu a peněžní a jiné dary určené do fondu od jiných fyzických a právnických osob.<sup>16</sup>

U státních podniků je tvorba fondu upravena v § 19 odst. 1 písm. b) zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve které je stanoveno, jaké fondy podnik tvoří. Dle tohoto ustanovení státní podnik tvoří rezervní fond, FKSP, fond zakladatele na základě rozhodnutí zakladatele nebo podnik může ze svého použitelného zisku vytvářet další fondy. Pro účely tvorby FKSP u státního podniku zůstal v platnosti § 16 jinak zrušené vyhlášky č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Státním podnikem se rozumí podnik, jehož zakladatelem je stát, jménem státu vykonává funkci zakladatele ministerstvo, do jehož působnosti spadá předmět podnikání podniku, pokud zákon nestanoví jinak a zároveň může být podnik založen pouze na základě předchozího souhlasu vlády.

### **Hospodaření s FKSP**

Podniky, jenž musí povinně dle zákona tvořit FKSP, sestavují také rozpočet fondu a způsob jeho čerpání. Při používání těchto prostředků postupují dle schváleného rozpočtu a smí z něj čerpat prostředky pouze na výdaje podle § 4 až §14 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Jedná se o příspěvek na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců, půjčky na bytové účely zaměstnanců na základě písemné smlouvy, stravování, dovolenou a rekreaci, kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport, výměnné akce typu výměnných rekreací, zájezdech, kulturních a sportovních soutěží, sociální výpomoci a půjčky, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, pojistné na soukromé životní pojištění, příspěvek odborové organizaci nebo věcné či peněžní dary. Finanční prostředky fondu se ukládají na samostatný účet u banky.

#### **3.1.2 Sociální fond**

Jak uvádí Pelc (2005, s. 7): „*Jde o účelově vytvořený fond, účetně účelově vytvořené finanční prostředky pro potřeby, které by jinak byly kryty z fondu kulturních a sociálních potřeb, tedy finanční prostředky k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších obdobných potřeb zaměstnanců.*“

---

<sup>16</sup>§ 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

## Tvorba sociálního fondu

U ostatních korporací, které nemají povinnost tvořit fond dle předpisů si mohou korporace vytvářet fond libovolně podle rozhodnutí zaměstnavatele o nakládání se ziskem. Při tvorbě se vychází z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů, vyplaceného objemu mezd nebo absolutní částky na jednoho zaměstnance. Korporace v praxi využívají obdobné podmínky, jako jsou u FKSP.

## Čerpání sociálního fondu

Sociální fond může být čerpán podle rozhodnutí zaměstnavatele nebo dle domluv v kolektivní smlouvě a v jiných vnitřních předpisech.

### 3.2 Účetní problematika zaměstnaneckých benefitů

Tvoření a čerpání fondů ze zisku upravuje ČÚS č. 18 *Kapitálové účty a dlouhodobé závazky*. Fondy ze zisku patří do pasiv, konkrétně do účtové skupiny 42 – Fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření.

ČÚS č. 19 – *Náklady a výnosy* pak upravuje účtování vzniklých nákladů spojených se vznikem zaměstnaneckých benefitů. Jde o účtovou třídu 5. – Náklady, účtovou skupinu 52 – Osobní náklady. Zde spadají veškeré požitky zaměstnanců a společníků, hrubé částky mezd a nepeněžní plnění v cenách obvyklých, které uznává ZDP.

Podle ČÚS č. 16 – *Krátkodobý finanční majetek a krátkodobé bankovní úvěry* účtujeme o ceninách, mezi které řadíme i předem nakoupené zaměstnanecké benefity jako např. stravenky do provozoven veřejného stravování, poukázky na odběr zboží a služeb aj. v účtové skupině 21 – Peněžní prostředky na účtech.<sup>17,18</sup>

Obecně je účtováno v 5. účtové třídě:

- na vrub daňově uznatelných nákladů (výdajů),
- na vrub daňově neuznatelných nákladů (výdajů).

Dále je pak plnění hrazeno ze 4. účtové třídy na straně Má dáti:

- z Fondu kulturní a sociálních potřeb, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění,

---

<sup>17</sup> České účetní standardy

<sup>18</sup> Vyhláška č. 500/2002 Sb., příloha č. 4 – Směrná účtová osnova

- z nerozděleného zisku z přechozích účetních období.

V účtové skupině 42 účtujeme prostřednictvím účtů: 423 - Statutární fond, 427 - Ostatní fondy zachycují přiděly z fondu ze zisku a 428 – Nerozdělený zisk minulých let.

V účtové skupině 52 účtujeme pomocí účtu 525 – Ostatní sociální pojištění, který je využíván k zaúčtování penzijního připojištění a soukromého životního pojištění, účet 527 – Zákonné sociální náklady sloužící k účtování daňově uznatelných nákladů na zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců a účet 528 - Ostatní sociální náklady, který slouží k zaúčtování daňově neuznatelných nákladů na zlepšení pracovních a sociálních podmínek.

Tab. 3. 1 Účtování tvorby fondů

Účetní případ	Účtovací předpis	
	MD	D
Zisk převedený do nového účetního období	701	431
Tvorba statutárního fondu	431	423
Tvorba ostatního fondu	431	427

*Zdroj: Vlastní zpracování*

### 3.3 Pohled na zaměstnanecké benefity z hlediska platných právních předpisů

#### 3.3.1 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o daních z příjmů

*„V mnoha ustanoveních § 6 odst. 9 ZDP se váže osvobození od daně z příjmů na poskytování zaměstnaneckých výhod z fondu kulturních a sociálních potřeb, a u zaměstnavatelů, kteří tento fond netvoří, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo z výdajů (nákladů), které nejsou u zaměstnavatele výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů,“* jak uvádí Macháček (2008, s. 20).

Daňově uznatelné výdaje (náklady) určuje § 24 odst. 2 písm. j), jedná se o výdaje (náklady) vynaložené na:

- pracovní a sociální podmínky,
- péči o zdraví,
- zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců.

Ze strany zaměstnance až na pár výjimek pak platí, že pokud je zaměstnanecký benefit poskytnut na vrub daňových nákladů zaměstnavatele, jedná se o zdanitelný příjem i ze strany zaměstnance a je zároveň součástí vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance.

### **3.3.2 Zaměstnanecké benefity z hlediska sociálního a zdravotního pojištění**

*„Za optimální lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů,“* uvádí Macháček (2010, s. 3).

Vyměřovacím základem pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti ve výši 6,5 % hrazeného zaměstnancem a 25 % hrazeného zaměstnavatelem a na zdravotní pojištění ve výši 4,5 % hrazeného zaměstnancem a 9,5 % hrazeného zaměstnavatelem, je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které zaměstnanci zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění.

Mezi plnění, která se zahrnují do vyměřovacího základu na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění patří např.:

- služební vozidlo k soukromým účelům – 1 % pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební a osobní účely,
- sleva z ceny výrobku nebo služby – rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou je vlastní výrobek nebo služby prodán zaměstnanci,
- doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání – ve výši ceny obvykle související s výdaji na tuto dopravu, za předpokladu, že tento výdaj nelze v plné výši rozúčtovat na zaměstnance.

Plnění, která se do vyměřovacího základu nezahrnují jsou vymezena v § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném a na sociálním zabezpečení a v § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Patří zde např.:

- odstupné,

- jednorázová sociální výpomoc,
- náhrada škody podle ZP.

### **3.3.3 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákoníku práce**

Zákoník práce dovoluje zaměstnavateli poskytnout nadlimitní plnění, která nemusí být uzavřena kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem korporace, ale u většiny případů je dostačující jejich zakomponování v pracovní smlouvě. Jedná se například o tyto případy:

- odstupné podle § 67 a § 68 ZP – zákoník práce určuje minimální násobky průměrného výdělku u druhů výpovědí podle § 52 písm. a) až c), dále dle § 56 a podle § 52 písm. d),
- cestovní náhrady § 151 až § 189 ZP – zákoník práce stanovuje u podnikatelské sféry stravné při tuzemské pracovní cestě a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě v minimální výši, horní hranice těchto cestovních náhrad není omezena, také sazba základní náhrady za 1 km jízdy soukromým vozidlem pro služební účely je stanovena jen v minimální výši a dále není nijak omezena,
- odborný rozvoj zaměstnanců § 227 až § 235 ZP – zákoník práce určuje minimální výši pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnance.<sup>19</sup>

## **3.4 Daňové a účetní aspekty vybraných zaměstnaneckých benefitů**

### **3.4.1 Příspěvek na penzijní a životní připojištění**

#### **Řešení u zaměstnavatele**

U zaměstnavatele se jedná o daňový náklad (výdaj) bez limitu, jestliže je tento příspěvek na penzijní pojištění a životní pojištění upraven v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či v pracovní nebo jiné smlouvě.<sup>20</sup>

#### **Řešení u zaměstnance**

U zaměstnance se dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů v celkovém úhrnu nejvýše 50 000,- Kč ročně jako

---

<sup>19</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

<sup>20</sup> § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona o daních z příjmů

- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet zaměstnance u penzijní společnosti,
- příspěvek na penzijní pojištění na základě uzavřené smlouvy mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z tohoto pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, podmínkou je, že právo plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec a v případě jeho smrti jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který tento příspěvek hradil,
- příspěvek na pojistné, který hradil zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně podle zákona o důchodovém pojištění.<sup>21</sup>

Tento příspěvek v celkové výši do 50 000,- Kč ročně nevstupuje ani do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Pokud by však tento limit příspěvek překročil, podléhal by odvodům sociálního a zdravotního pojištění i dani z příjmů.

**Příklad č. 1:** *Korporace ABC, a. s. má v kolektivní smlouvě upraveno, že svým zaměstnancům bude měsíčně přispívat na penzijní doplňkové spoření a životní pojištění. Ve variantě A částkou 2 000,- Kč na penzijní doplňkové spoření a 2 000,- Kč na životní pojištění. Ve variantě B částkou 2 500,- Kč na penzijní doplňkové spoření a 2 500,- Kč na životní pojištění. Zaměstnanci podepsali prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Výplata je zaměstnancům vypořádána úhradou z bankovního účtu.*

---

<sup>21</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. p)

Tab. 3. 2 Řešení příkladu č. 1

	Varianta A v Kč	Varianta B v Kč	Účtovací předpis	
			MD	D
Měsíční příspěvek na penzijní pojištění	2 000,-	2 500,-	527	379
Měsíční příspěvek na životní pojištění	2 000,-	2 500,-	527	379
Úhrn ročního příspěvku	48 000,-	60 000,-	x	
Ročně překročen limit o částku	0,-	10 000,-	x	
Roční hrubá mzda	360 000,-	360 000,-	521	331
Základ pro výpočet odvodů	360 000,-	370 000,-		
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 %	23 400,-	24 050,-	331	336.1
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 %	16 200,-	16 650,-	331	336.2
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 25 %	90 000,-	92 500,-	524	336.1
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	32 400,-	33 300,-	524	336.2
Superhrubá mzda	482 400,-	495 800,-	x	
Záloha na daň 15 %	72 360,-	74 370,-	x	
Sleva na poplatníka	24 840,-	24 840,-	x	
Daň po slevě	47 520,-	49 530,-	331	342
Roční čistá mzda	272 880,-	269 770,-	331	221

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Řešení příkladu č. 1:** V Tab. 3. 2 je proveden výpočet u jednoho ze zaměstnanců korporace ABC, a. s. se znázorněným zaúčtováním. U varianty A je úhrn ročního příspěvku pod zákonně stanoveným limitem 50 000,- Kč a jedná se tedy o osvobozený příjem zaměstnance. U varianty B roční úhrn překračuje tento zákonný limit o 10 000,- Kč a tato částka bude podléhat dani z příjmů fyzických osob a odvodům na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnancem i zaměstnavatelem. V příkladu č. 1 dochází v porovnání varianty A a B k závěru, že vyšší příspěvek na penzijní doplňkové spoření a životní pojištění bude pro zaměstnance znamenat snížení čisté mzdy o 3 110,- Kč ročně a pro zaměstnavatele vyšší náklady celkově o 15 400,- Kč, z toho je odvodová povinnost vyšší o 3 400,- Kč (rozdíl superhrubé mzdy varianty A a varianty B) a roční příspěvek na doplňkové penzijní spoření a životní pojištění vyšší o 12 000,- Kč.

### 3.4.2 Stravování zaměstnanců

Poskytnutí stravování zaměstnancům patří obecně k nejčastějším zaměstnaneckým výhodám, a to v různých formách (stravenky, provoz vlastního stravovacího zařízení, příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiného subjektu). Příspěvek lze uplatnit jako náklad (výdaj), jestliže zaměstnanec byl v práci přítomen alespoň 3 hodiny, uznatelným nákladem je

i nárok na další příspěvek, pokud délka směny je delší než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou v práci.

### **Řešení u zaměstnavatele**

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP jsou daňovými náklady (výdaji):

- a) výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin (upraveno v pokynu MF č. D-300),
- b) příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

*Daňově uznatelné náklady (výdaje)* na provoz vlastního stravovacího zařízení jsou např. spotřeba energií, údržba a oprava zařízení, odpisy DHNM, zakoupení drobného hmotného majetku, mzdy pracovníků zabezpečujících stravování včetně pojistného, aj.

*Daň z přidané hodnoty* při poskytnutí stravování v závodní jídelně je zdanitelným plněním. Zdaňuje se základní sazbou ve výši 21 %, přičemž základem daně je částka, kterou hradí zaměstnanec (popř. bývalý zaměstnanec důchodce) svému zaměstnavateli, snížená o daň. Zaměstnavatel si jako plátce daně z přidané hodnoty může uplatnit nárok na odpočet z nakoupených surovin, tak i z jiných věcí a služeb pro potřeby provozu závodní jídelny. V případě poskytnutí bezplatného stravování je základem pro výpočet DPH nula, pokud by však korporace poskytovala služby závodní jídelny také jiným zákazníkům z okolí, pak by základem daně pro výpočet DPH byla cena obvyklá v úrovni cen stravování pro zaměstnance jiných korporací.

**Příklad č. 2:** *Korporace ABC, a. s. ve variantě A poskytuje svým zaměstnancům stravenky ve jmenovité hodnotě 109,- Kč, zaměstnavatel hradí daňově uznatelných 55 % ze jmenovité hodnoty, tzn. 59,95,- Kč a zaměstnanci je ze mzdy sraženo zbývajících 45 %. Měsíc má 21 pracovních dní. Ve variantě B stravenky neposkytuje a místo toho tuto částku vyplácí jako finanční odměnu. Zaměstnanec má hrubou mzdu ve výši 18 000,- Kč.*



Tab. 3. 3 Řešení příkladu č. 2 z pohledu zaměstnavatele

	Varianta A v Kč (stravenky)	Varianta B v Kč (finanční odměna)
Hrubá mzda	18 000,-	18 000,-
Finanční odměna	0,-	1 259,-
Hrubá mzda po zvýšení	18 000,-	19 259,-
Příspěvek zaměstnavatele na stravenky	1 259,-	0,-
Pojistné hrazené zaměstnavatelem 34 %	6 120,-	6 549,-
Celkové náklady	25 379,-	25 808,-

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Řešení příkladu č. 2 z pohledu zaměstnavatele:** Varianty A a B jsou znázorněny v Tab. 3. 3. Ve variantě A, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravenky v celkové hodnotě daňově uznatelného příspěvku 1 259,- Kč uspoří zaměstnavatel 429,- Kč měsíčně a 5 148,- Kč ročně na odvodech sociálního a zdravotního pojištění na jednoho zaměstnance, protože částka z 55 % celkové hodnoty stravenek nevstupuje do hrubé mzdy a pojistné z ní nehradí. Ve variantě B zaměstnanec místo 55 % částky stravenek dostane finanční odměnu ve stejné výši a tato odměna je zahrnována do hrubé mzdy a podléhá tedy odvodům na sociální a zdravotní pojištění. O tolik se pak zvýší celkové mzdové náklady. V Tab. 3. 4 je znázorněno účetní zachycení stravenek.

Tab. 3. 4 Účtování stravenek

Účetní případ	Částka v Kč	Účtovací předpis	
		MD	D
VPD – Nákup stravenek v hotovosti 21 ks (1 ks v hodnotě 109,- Kč)	2 289,-	213	211
ID – Zúčtování výdeje stravenek:			
a) 55 % daňový náklad	1 259,-	527	213
b) 45 % hradí zaměstnanec	1 030,-	335	213

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Optimální výše jmenovité hodnoty stravenky pro rok 2017

*Daňově uznatelná hodnota vycházející ze ZP § 176, odst. 1 písm. a) jako 70 % z hodnoty 86,- Kč platné pro rok 2017 činí 60,20,- Kč. Optimální výše jmenovité hodnoty stravenky pro rok 2017, která je nejvíce daňově výhodná je 109,- Kč, z to daňově uznatelný náklad zaměstnavatele ve výši 55 % činí 59,95,- Kč a nedaňový náklad či příspěvek zaměstnance ve výši 45 % je 48,80,- Kč. Ceny poledních menu a obědových nabídek se od loňského roku zvedly,*

v průměru až o 10 %. Provozovatelé stravovacích zařízení uvádějí, že důvodem cenového nárůstu je zdražení některých surovin a zavedení elektronické evidence tržeb.<sup>22</sup>

### Řešení u zaměstnance

Poskytnutí stravného zaměstnavatelem je pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů dle ZDP § 6 odst. 9 písm. b). Na osvobození nemá vliv výše daňově uznatelných nákladů vynaložená zaměstnavatelem na stravování. V případě poskytnutí stravenek, ať už částečně za úplatu či bezplatně, je pak osvobozena celá hodnota stravenky.

**Příklad č. 2:** viz. zadání výše.

Tab. 3. 5 Řešení příkladu č. 2 z pohledu zaměstnance

	Varianta A v Kč (stravenky)	Varianta B v Kč (finanční odměna)
Hrubá mzda	18 000,-	19 259,-
Finanční odměna	0,-	1 259,-
Superhrubá mzda	24 120,-	25 808,-
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	24 200,-	25 900,-
Záloha na daň po slevě	1 560,-	1 815,-
Pojistné hrazené zaměstnancem 11 %	1 980,-	2 118,-
Čistá mzda	14 460,-	15 326,-
Příspěvek na stravenky	1 259,-	0,-
Měsíční příjem zaměstnance	15 719,-	15 326,-

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Řešení příkladu č. 2 z pohledu zaměstnance:** V Tab. 3. 5 je znázorněno řešení příkladu č. 2 z pohledu zaměstnance. Ve variantě A zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží příspěvek na stravenky ve výši 1 259,- Kč. Tento příspěvek není zahrnován do hrubé mzdy a nepodléhá dani z příjmů fyzických osob ani odvodům sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnancem. Ve variantě B, je tato částka zahrnuta do hrubé mzdy v podobě finanční odměny a podléhá dani z příjmů fyzických osob i odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnance je tedy optimálním řešením obdržet stravenky, které může uplatnit

---

<sup>22</sup> Optimální nominální hodnota stravenky pro rok 2017. Šeky [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: <http://www.seky.cz/optimalni-nominalni-hodnota-stravenek-pro-rok-2017/>

v provozovnách přijímajících tyto poukázky, jelikož je pak jeho celkový měsíční příjem vyšší o 393,- Kč, ročně pak o 4 716,- Kč.

### **3.4.3 Půjčky a sociální výpomoci poskytnuté zaměstnancům**

Zaměstnancům mohou být prostřednictvím zaměstnavatele poskytovány ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění půjčky a sociální výpomoci. Mohou být bezúročné nebo s výhodně nízkým úrokem.

#### **Řešení u zaměstnavatele**

Tyto půjčky či sociální výpomoci jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem. Jestliže je sjednán úrok, pak je jeho úhrada zaměstnancem pro zaměstnavatele příjmem dle § 8 ZDP z kapitálového majetku a nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

#### **Řešení u zaměstnance**

Dle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP jsou osvobozeny od daně z příjmů *„příjmy do výše 500 000,- Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav“* a to za předpokladu, že jsou vypláceny ze sociálního nebo obdobného fondu zaměstnavatele.

Dále pak může nastat situace podle § 6 odst. 9 písm. v) ZDP je od daně dále osvobozen *„příjem od téhož zaměstnavatele plynoucí zaměstnanci v podobě majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce až do úhrnné výše jistin 300 000,- Kč z těchto zápůjček“*.

Podle § 3 odst. 4 ZDP *„předmětem daně nejsou úvěry nebo zápůjčky s výjimkou příjmu, který věřitel nabyt z vrácené zápůjčky nebo úvěru úplatným postoupením pohledávky vzniklé na základě této zápůjčky nebo úvěru, a to ve výši rovnající se rozdílu mezi příjmem plynoucím z vrácení zápůjčky nebo úvěru a cenou, za kterou byly pohledávka postoupena“*.

**Příklad č. 3:** *Korporace ABC a. s., poskytla svému manažerovi s měsíčním příjmem 50 000,- Kč půjčku se splatností jednoho roku půjčku v hodnotě 320 000,- Kč na opravu patra v rodinném domě. Úrok činí 1,5 % p. a. Ostatním subjektům by byla půjčka poskytnuta s úrokem 9,9 % p. a. Manažer půjčku splatil během 12 měsíců.*

Tab. 3. 6 Řešení příkladu č. 3

Účetní případ	Částka v Kč	Účetní předpis	
		MD	D
VBÚ poskytnutí půjčky zaměstnanci	320 000,-	335	221
VBÚ úhrn splátek půjčky	320 000,-	221	335
Roční úrok z půjčky	6 400,-	221	662

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Řešení příkladu č. 3:** U zaměstnavatele je úrok z půjčky příjmem podle § 8 ZDP z kapitálového majetku. Pro zaměstnance bude předmětem daně částka 1 680,- Kč<sup>23</sup>. Částka je rozdíl půjčky po odečtení limitu stanoveného podle § 6 odst. 9 písm. v) ZDP a z této částky pak vypočítané úroky při výhodném úroku pro manažera a při úroku pro ostatní subjekty. Účtování je zobrazeno v Tab. 3. 6.

### 3.4.4 Služební vozidlo k soukromým účelům

#### Daňové řešení ze strany zaměstnavatele

MF se v pokynu č. D-300 bodu 28 k § 24 odst. 2 ZDP zabývá postupem uplatnění nákladů spojených s poskytnutím motorového vozidla k služební i osobním účelům zaměstnancům. Jak je zde uvedeno, při využívání motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo v nájmu, jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, není uplatňován režim poměrné výše nákladů, ale náklady (výdaje) na pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely.<sup>24</sup>

#### Daňové řešení ze strany zaměstnance

Ze ZDP § 6 odst. 6, vyplývá, že poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla.

Pokud je částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Jestliže je takto zaměstnanci poskytnuto postupně za sebou více motorových vozidel považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Je-li poskytnuto více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu všech vstupních cen

<sup>23</sup> Výpočet:  $(20\,000 * 9,9\%) - (20\,000 * 1,5\%) = 1\,680,- \text{ Kč}$

<sup>24</sup> Pokyn D-300 – čj. 15/107 705/2006

poskytnutých motorových vozidel. Pro účely tohoto ustanovení vycházíme ze vstupní ceny včetně DPH.

**Příklad č. 4:** *Korporace a. s. poskytla svému obchodnímu zástupci osobní automobil ke služebním i osobním účelům. Pořizovací cena osobního automobilu včetně DPH činila 500 000,- Kč. Obchodní zástupce podepsal prohlášení k dani z příjmů. Varianta A zobrazuje výpočet čisté mzdy zaměstnance, který má osobní automobil pouze pro služební účely. Ve variantě B má osobní automobil i pro účely osobní.*

Tab. 3. 7 Řešení příkladu č. 4

	Varianta A v Kč	Varianta B v Kč
Hrubá mzda	28 500,-	28 500,-
Nepeněžní příjem (1 % z VC automobilu)	0,-	5 000,-
Celkem	28 500,-	33 500,-
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	9 690,-	11 390,-
Superhrubá mzda	38 200,-	44 900,-
Záloha na daň (15 %)	5 730,-	6 735,-
Sleva na poplatníka	2 070,-	2 070,-
Záloha na daň po slevě	3 660,-	4 665,-
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	3 135,-	3 685,-
Čistá mzda	21 705,-	20 150,-

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Tab. 3. 8 Účtování nákladů na PHM

Účetní případ	Částka v Kč	Účtovací předpis	
		MD	D
VPD – Nákup PHM:			
cena celkem	5 000,-		211
základ daně	4 132,-	501	
DPH (21%)	868,-	343	
Část (polovina) PHM využita k soukromým účelům:			
základ daně	2 066,-	335	501
DPH (21%)	434,-	335	343

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Řešení příkladu č. 4:** Nepeněžním příjmem obchodního zástupce bude 5 000,- Kč, jakožto 1 % vstupní ceny osobního automobilu. V Tab. 3. 7 je zobrazeno, jak se projeví nepeněžní příjem do odvodových povinností zaměstnavatele a zaměstnance v porovnání s neposkytnutím služebního automobilu k osobním účelům. Částka 5 000,- Kč zároveň vstupuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. V případě poskytnutí této

zaměstnanecké výhody je čistá mzda díky daňovým odvodům nižší o částku 1 555,- Kč než v případě neposkytnutí služebního automobilu k soukromým účelům. Avšak zaměstnanec neplatí žádné náklady spojené s motorovým vozidlem s výjimkou nákladů na pohonné hmoty. Účtování nákladů spojených s nákupem a využitím PHM k soukromým účelům je zobrazeno v Tab. 3. 8.

### 3.4.5 Vzdělávání zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnující prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace patří na jedné straně k významným motivačním prvkům zaměstnanců a na straně druhé vede k vývoji a perspektivě korporace. Náklady vynaložené na tento benefit nebývají zřetelné ihned, ale přinášejí s časovým odstupem aplikování získaných znalostí a dovedností do praxe v práci.

#### Řešení u zaměstnavatele

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP jsou daňově uznatelnými náklady (výdaji) zaměstnavatele náklady vynaložené na „*provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele*“.

Pokud by se jednalo o peněžní plnění na zvýšení kvalifikace zaměstnanců upravené v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvě, lze jej využít podle § 24 odst. 2 písm. j) bod. 5 ZDP.

**Příklad č. 5:** *Korporace ABC a. s., podnikající ve strojírenství každoročně poskytuje vybraným zaměstnancům školení „Novinky ve strojírenské oblasti“ v hodnotě 5 500,- Kč/osoba, které se koná ve vlastním školicím zařízení. Dále má tato korporace sjednáno prostřednictvím kolektivní smlouvy poskytování jazykových kurzů pro manažery v hodnotě 2 500,- Kč/osoba a pro rozvoj svých internetových stránek a e-shopů pravidelně poskytuje pracovníkům svého IT oddělení peněžní příspěvek ke mzdě v hodnotě 1 500,- Kč/osoba.*

Tab. 3. 9 Účtování nákladů spojených se vzděláváním

Účetní případ	Částka v Kč	Účtovací předpis	
		MD	D
VBÚ úhrada školení „Novinky ve strojírenské oblasti“	5 500,-	518	221
VBÚ úhrada jazykového kurzu	2 500,-	518	221
Peněžní příspěvek zaměstnanci IT oddělení	1 500,-	521	331

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Řešení příkladu č. 5:** Pro zaměstnavatele budou všechny tyto příspěvky daňově uznatelným nákladem. Školení je na téma související s předmětem činnosti zaměstnavatele. Jazykový kurz a peněžní příspěvek pracovníkům IT oddělení je ukotven v kolektivní smlouvě. Pro zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů a odvodů sociálního a zdravotního pojištění pouze v případě školení „Novinky ve strojírenské oblasti“ a jazykového kurzu. U peněžního příspěvku zaměstnancům IT oddělení se tento příjem bude zdaňovat a bude vstupovat do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Zaúčtování příkladu je uvedeno v tab. 3. 9.

### **Řešení u zaměstnance**

Podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP „jsou *nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost*“. Pokud se jedná o příjmy plynoucí zaměstnancům na tyto účely v podobě mzdy, platu, odměny nebo náhrady za ušlý příjem, pak se nejedná o příjem osvobozený, viz příklad tab. 3. 9.

### **3.4.6 Kultura, sport, rekreace**

Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci mohou být poskytovány ve formě peněžního nebo nepeněžního plnění. Mohou mít podobu volnočasových poukázek pro libovolné využití.

### **Řešení u zaměstnavatele**

U zaměstnavatele mohou nastat dvě varianty:

- a) daňově uznatelné náklady dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jako práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní či jiné smlouvy,
- b) daňově neuznatelné náklady dle § 25 odst. 1 písm. h) body 1, 2, ZDP charakterizovány jako nepeněžní plnění poskytovaná ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce nebo možnosti používat rekreační, zdravotnická či vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělocvičny a jiná sportovní zařízení s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.

## Řešení u zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou od daně z příjmů osvobozeny nepeněžní plnění ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to při použití zdravotnických, vzdělávacích či rekreačních zařízení, zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy, příspěvek na kulturní a sportovní akce. Při poskytnutí zájezdu v nepeněžním plnění je u zaměstnance osvobozena částka 20 000,- Kč v úhrnu za zdaňovací období.

**Příklad č. 6:** Zaměstnanec korporace ABC, a. s. dostává ve variantě A finanční odměnu 2 000,- Kč ročně. Ve variantě B dostává ve stejné hodnotě poukázky pro libovolné čerpání v oblasti kultury, sportu, vzdělávání či zdraví.

Tab. 3. 10 Řešení příkladu č. 6 z pohledu zaměstnavatele

	Varianta A v Kč (finanční odměna)	Varianta B v Kč (poukázka)
Odměna	2 000,-	2 000,-
Pojistné hrazené zaměstnavatelem 34 %	680,-	x
Daň z příjmů zaměstnavatele 19 %	x	380,-
Náklad zaměstnavatele	2 680,-	2 380,-

Zdroj: Vlastní zpracování

**Řešení příkladu č. 6 z pohledu zaměstnavatele:** U zaměstnavatele viz. Tab. 3. 10 variant A – finanční odměna podléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění a náklady zaměstnavatele jsou o 300,- Kč vyšší než při variantě B – poskytnutí poukázky ve stejné hodnotě, která nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění, ale dani z příjmů zaměstnavatele, která je procentuálně nižší. Pro zaměstnavatele je výhodnější poskytovat svým zaměstnancům benefit v podobě poukázek.

Tab. 3. 11 Řešení příkladu č. 6 z pohledu zaměstnance

	Varianta A v Kč (finanční odměna)	Varianta B v Kč (poukázka)
Odměna	2 000,-	2 000,-
Pojistné hrazené zaměstnancem 11 %	220,-	x
Pojistné hrazené zaměstnavatelem 34 %	680,-	x
Zaokrouhlená superhrubá mzda	2 700,-	x
Daň z příjmů 15 %	405,-	x
Čistý příjem z odměny	1 375,-	x
Navýšení čistého příjmu	x	625,-

Zdroj: Vlastní zpracování



**Řešení příkladu č. 6 z pohledu zaměstnance:** Zaměstnanec, který podle Tab. 3. 11 v případě finanční odměny ve výši 2 000,- Kč podléhá sociálnímu i zdravotnímu pojištění hrazeného zaměstnancem a dani z příjmů fyzických osob. Čistý příjem z této odměny pak činí pouze 1 375,- Kč, přičemž ve variantě B – poukázce, tyto 2 000,- Kč nepodléhají pojistnému ani dani z příjmu fyzických osob. Zaměstnanec, který obdrží poukázku, má pak celkový měsíční příjem vyšší o 625,- Kč více než zaměstnanec, který dostane finanční odměnu.

### 3.4.7 Slevy z ceny zaměstnancům

Zaměstnancům může být prodáno zboží nebo služba, která je výkonem korporace za zvýhodněnou cenu.

#### Řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými náklady:

- na zhotovení výrobku,
- spojené s poskytnutím služby,
- nebo poskytnutí zboží se slevou svým zaměstnancům.

#### Řešení u zaměstnance

Tento příjem zaměstnance patří mezi zdanitelné příjmy ze závislé činnosti a je z něj odváděno sociální a zdravotní pojištění.

**Příklad č. 7:** *Korporace a. s., s předmětem činnosti strojírenství prodala svému zaměstnanci výlisk v hodnotě výrobních nákladů 2 500,- Kč (je zde zahrnut materiál, mzdy, režijní náklady). Cena obvyklá pro odběratele je 3 500,- Kč.*

Tab. 3. 12 Prodej výrobku zaměstnanci za zvýhodněnou cenu

Účetní případ	Částka v Kč	Účtovací předpis	
		MD	D
VBÚ prodej výlisku zaměstnanci	2 500,-	221	601
Pojistné hrazené zaměstnavatelem 34 %	340,-	524	336
Pojistné hrazené zaměstnancem 11 %	110,-	331	336
Zvýšení daně u zaměstnance	201,-	331	342

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Řešení příkladu č. 7:** Zaměstnavatel z rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou zvýhodněnou odvede sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance. Zaměstnanec také a zároveň se mu zvýší odvod daně z příjmů fyzických osob. Účtování je uvedeno v tab. 3. 12  
Prodej výrobku zaměstnanci za zvýhodněnou cenu.

## 4 Zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci

Pro zpracování praktické části této práce byla vybrána společnost MORAVIA Stamping, akciová společnost.

### 4.1 MORAVIA Stamping, a. s.

#### 4.1.1 Základní informace o korporaci

Akciová společnost MORAVIA Stamping sídlí ve Fulneku na Nádražní ulici. Její základní kapitál činí 9 955 050,- Kč.

Obr. 4. 1 Logo korporace MORAVIA Stamping a. s.



*Zdroj: MORAVIA Stamping, a. s.*

#### 4.1.2 Historie korporace

V roce 1828 byla založena korporace na výrobu knoflíků rakouským podnikatelem Mathiasem Salcherem.

V roce 1856 byla přejmenována na MASSAG. Roku 1945 byla firma znárodněna pod vedením národního podniku Koh-i-noor Praha. Čtyři roky poté se výrobní program rozšířil na výrobu oděvních doplňků, obuvnických doplňků, lyžařského vázání a různých ručních strojků a lisů na zarážení nýtů a kroužků. Pár let poté se výrobní program soustředí pouze na výrobu drobného kovového zboží a psací pera.

Podstatným rokem pro korporaci byl rok 1960, kdy se výrobní program začíná zaměřovat na výrobu autopříslušenství a dílů pro osobní vozy. Dále se však nabízený sortiment rozšiřuje o botové kroužky, slévárenské podpěrky, klíčové kroužky, kufrové kování, trubkové nýty, háčky a kování pro koženou galanterii a jiné.

Díky špatnému hospodaření korporace roku 1998 upadla do recese. To se vyřešilo rok poté znovuzaložením společnosti novými akcionáři a novým managementem.

Dále korporace instalací prvního postupového listu nastartovala rozvoj sériových dodávek.

V roce 2004 se rozdělila mateřská korporace na tři divize podle charakteru výroby a prodeje. Rok poté se přesunula divize AUTOMOTIVE do nového areálu ve Fulneku.

Čtyři roky poté, proběhlo odštěpení od MASSAG a. s., a k 1. 9. 2008 je založena nová korporace MASSAG Stamping a. s. se sídlem ve Fulneku. Dále pak dochází k přejmenování korporace na MORAVIA Stamping a. s.

#### **4.1.3 Profil korporace**

Korporace MORAVIA Stamping a. s. se zabývá vývojem a výrobou dílů lisovaných za studena. Součástí výrobního programu je výroba a vývoj lisovacích nástrojů, kontrolních měrek a různých přípravků.

MORAVIA Stamping a. s. nabízí:

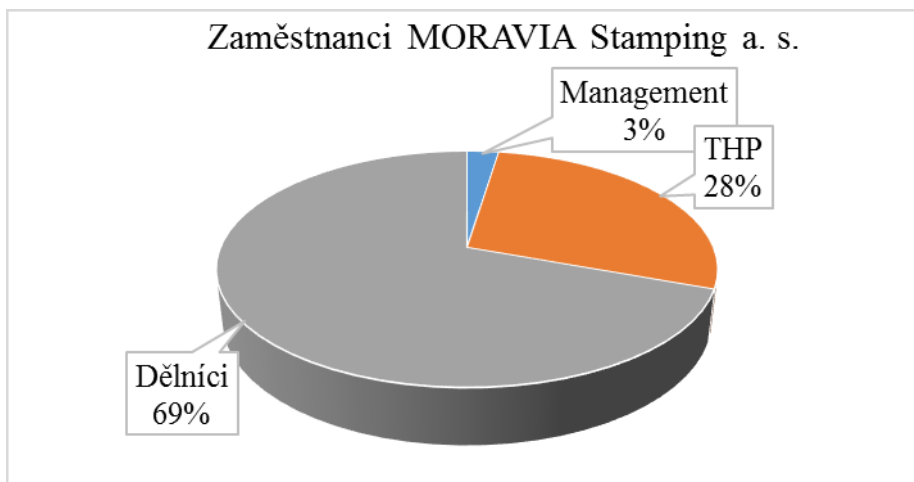
- lisování, ke kterému má k dispozici strojní park s několika typy nástrojů, jako například postupové, transferové, jednooperační,
- svařování, přičemž disponuje robotizovanými i ručními pracovišti, dále nabízí metody odporového bodového svařování či odporového tlakového svařování,
- povrchové úpravy, dle požadavků zákazníka například galvanické zinkování, mědění, cínování, práškové lakování, omílání, ultrazvukové odmašťování a kataforézní lakování,
- konstrukčně navrhuje lisovací nástroje pro postupové lisy, transferové lisy, klasické jednoduché lisy, dále tažné a ohýbací nástroje, svařovací a nýtovací přípravky, kontrolní a měřicí přípravky, speciální upínací přípravky, a to s ověřením tažného procesu a správnosti metody lisování v simulačním software plošného tváření Autoform a Pamstamp,
- vyrábí nářadí pro jednooperační, postupové a transferové lisy, svařovací, kontrolní a měřicí přípravky s mechanickými, pneumatickými nebo hydraulickými upínkami,
- nabízí opravy a údržbu nástrojů.

Produkty jsou součástí automobilů známých světových značek. Mezi hlavní obchodní partnery patří například Škoda Auto a. s., Tower International, Benteler, Magna International, Fiat, Valeo, Miele, Keihin Thermal Technology Czech s. r. o., Batz, Volkswagen, U-Shin, Klein Automotive a další.

#### 4.1.4 Zaměstnanci

Celkový počet zaměstnanců korporace k 1.1.2017 je 206. Složení pracovníků je následující dle zpracovaného grafu:

Graf 4. 1 Složení zaměstnanců MORAVIA Stamping a. s.



Zdroj: Vlastní zpracování dle poskytnutých interních informací

#### 4.1.5 Účetní metody a obecné účetní zásady

Účetnictví korporace je vedeno v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláškou č. 500/2002 Sb. a Českými účetními standardy pro podnikatele. Jak je dále uvedeno v interní směrnici, účetnictví respektuje obecné účetní zásady, především zásadu oceňování majetku historickými cenami, zásadu účtování ve věcné a časové souvislosti, zásadu opatrnosti a předpoklad o schopnosti účetní jednotky pokračovat ve svých aktivitách.

##### **Způsoby ocenění, odepisování a tvorby opravných položek**

**DNM** se oceňuje v pořizovacích cenách, které zahrnují cenu pořízení a doprovodné náklady související s pořízením. Dlouhodobý majetek vytvořený vlastní činností je oceněn vlastními náklady, které zahrnují přímé náklady a přírůstek 34 % k jednicovým mzdám. DHM je odepisován tak, aby se účetní odpisy rovnaly odpisům daňovým. ÚJ odepisuje majetek pomocí rovnoměrných účetních odpisů, které jsou vypočteny na základě pořizovací ceny a předpokládané životnosti. Předpokládaná životnost je u budov a staveb 30 až 50 let, u strojů, přístrojů a zařízení 3 až 15 let a u automobilů 5 let. Vyřazení hmotného majetku probíhá zejména způsobem fyzické likvidace, prodejem, darováním nebo je vyřazen v důsledku zjištění mank a škod.

**DHM** se oceňuje v pořizovacích cenách, které zahrnují cenu pořízení, náklady na dopravu, clo, úroky z úvěru poskytnutého na nákup tohoto majetku aj. Náklady v případě technického zhodnocení dlouhodobého majetku zvyšují jeho cenu. O běžných opravách a údržbách se účtuje do provozních nákladů.

**Dlouhodobý drobný hmotný a nehmotný majetek** se účtuje jednorázově do nákladů, přičemž hranice pro zařazení do této skupiny je u DDHM do 1 000,- Kč a u DDNM do 3 000,- Kč.

**Zásoby materiálu** jsou oceňovány pořizovacími cenami. Pořizovací cena těchto zásob je rozdělena na cenu pořízení a odchylku od skutečné ceny pořízení a náklady s pořízením související. Úbytky zásob se oceňují metodou FIFO „první do skladu – první ze skladu“. Při vyskladnění zásob se tyto náklady, případně odchylky, rozpouštějí.

**Zásoby v podobě nedokončené výroby** jsou oceněny na úrovni plánovaných přímých nákladů a **hotové výrobky** jsou oceněny pevnou vnitropodnikovou cenou na úrovni předem stanovených přímých nákladů.

**Finanční majetek a devizové operace** v cizí měně se přepočítávají denním směnným kurzem ČNB v den uskutečnění účetního případu. Na konci roku se přepočítávají kurzem platným k 31. 12. vyhlášeným ČNB.

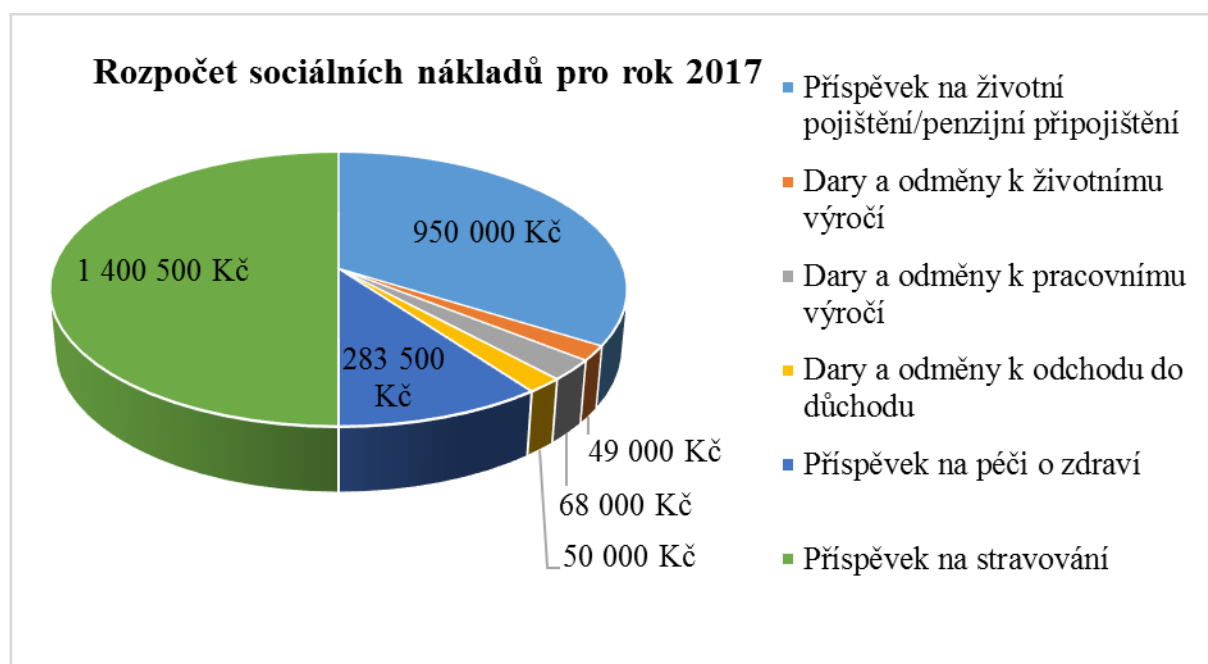
**Opravné položky** odpovídají pravidlům tvorby daňově uznatelných položek dle zákona č. 593/1992 Sb., o rezervách. Opravné položky k zásobám jsou tvořeny na základě individuálního posouzení jednotlivých položek materiálu, zásob vlastní výroby a zboží podle jejich fyzického stavu, jejich dalšího využití a posledního pohybu.

**Odložená daň** se vypočítává rozvahovým způsobem ze všech dočasných rozdílů mezi účetním a daňovým základem rozvahových položek. Mezi hlavní položky patří rozdíly mezi účetní a daňovou zůstatkovou hodnotou dlouhodobého majetku, účetní opravné položky k pohledávkám, zásobám a účetní rezervy. Dále je pro výpočet využita kumulovaná daňová ztráta.

## **4.2 Zaměstnanecké benefity**

MORAVIA Stamping a. s. a Spolek odborářů MORAVIA Stamping se v rámci sociálního programu dohodli na rozpočtu sociálních nákladů pro rok 2017 zobrazeném v následujícím Grafu 4. 2.

Graf 4. 2 Rozpočet sociální nákladů pro rok 2017



*Zdroj: Vlastní zpracování dle poskytnutých interních informací*

#### 4.2.1 Odměna za neabsenci

V zájmu korporace je, aby zaměstnanec vytvářel co nejvyšší přidanou hodnotu. K tomu přispívá jeho maximální využití fondu pracovní doby. MORAVIA Stamping, a. s. proto finančně podporuje zaměstnance, kteří takto přispívají k výkonnosti firmy.

Nárok na odměnu vzniká vždy, s výjimkou, kdy:

- pracovní poměr zaměstnance u společnosti nebude trvat celý kalendářní měsíc,
- je zaměstnanec ve zkušební pracovní době (i část měsíce),
- objem absence zaměstnance (např. nemocenská, ošetřování člena rodiny, překážky v práci, omluvená absence) za sledované období přesáhne 0 hodin, do této absence se nepočítají překážky z důvodu dárcovství krve,
- zaměstnanec bude mít ve sledovaném období neomluvenou absenci.

Výše odměny činí 700,- Kč za sledované období. Sledovaným obdobím se rozumí měsíc. Odměna je vyplácena k výplatě daného měsíce.

#### 4.2.2 Odměna z fondu vedoucího pracovníka

Odměna je určena za mimořádné výkony. Výše fondu je stanovena ve výši 100,- Kč na jednoho zaměstnance za měsíc. Počet zaměstnanců se vypočítá z průměrného počtu zaměstnanců k prvnímu pracovnímu dni v lednu a červenci příslušného roku. Vedoucí

pracovník dostane přiděl finančních prostředků, který pak dle svého uvážení rozdělí do mimořádných odměn zaměstnancům spadajících pod jeho vedení.

Odměna může být vyplácena:

- v hotovosti – vedoucí vyplní Potvrzení o poskytnutí odměny v hotovosti z Fondu vedoucího, s touto žádostí se příslušný zaměstnanec dostaví do mzdové účtárny, kde mu bude v hotovosti odměna proplacena,
- zasláním na účet zaměstnance,
- ve mzdě za příslušný měsíc.

#### 4.2.3 Životní pojištění a penzijní připojištění

Moravia Stamping, a. s. přispívá zaměstnancům buď na životní pojištění nebo penzijní připojištění ve výši 500,- Kč za měsíc. Podmínkou pro přiznání příspěvku je uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou a zároveň odpracování ve společnosti alespoň 2 roky.

#### 4.2.4 Pracovní výročí

Při kulatém pracovním výročí 10 let a více náleží zaměstnanci odměna. Výše odměny je uvedena v Tab. 4. 1.

Tab. 4. 1 Výše odměny při pracovním výročí

Počet odpracovaných let	Výše odměny
10	2 000 Kč
15	2 500 Kč
20	3 000 Kč
25	3 500 Kč
30	4 000 Kč
35	5 000 Kč
40	6 000 Kč
45	8 000 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování dle interních informací*

#### 4.2.5 Životní výročí

Při životním výročí 50 let věku náleží zaměstnanci odměna ve výši 5 000,- Kč, nebo věčný dar ve stejné hodnotě. Podmínkou je odpracování nejméně 5 let v a. s.

Při životním výročí 60 let věku náleží zaměstnanci odměna ve výši 4 000,- Kč, nebo věčný dar ve stejné hodnotě. Podmínkou je odpracování nejméně 10 let v a. s.



#### 4.2.6 Odměna při odchodu do starobního důchodu

Při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo na plný invalidní důchod a při ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na předčasný starobní důchod je stanovena odměna dle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru v a. s, za každý odpracovaný rok nad 5 let + 300 Kč, dále dle uvedené Tab. 4. 2.

Tab. 4. 2 Výše odměny při odchodu na starobní důchod

Počet odpracovaných let	Výše odměny
5	2 000 Kč
10	3 500 Kč
15	5 000 Kč
20	6 500 Kč
25	8 000 Kč
30	9 500 Kč
35	11 000 Kč
40	12 500 Kč
45	14 000 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování dle interních informací*

#### 4.2.7 Péče o zdraví

Zaměstnancům je dvakrát ročně (v únoru a září) poskytnut příspěvek formou poukázky ve výši 600,- Kč, který lze využít na rehabilitační procedury, lázeňskou péči, zdravotní potřeby, léky, brýle, k nákupu vstupenek na kulturní akce, vstupenek do kina aj. Na poukázku má nárok zaměstnanec, který je první pracovní den měsíce, ve kterém se poukázka poskytuje, v pracovním poměru.

Obr. 4. 2 Vzor poukázky Ticket Benefits Multi



*Zdroj: Edenred CZ s. r. o.*

Zaměstnancům je dále v rámci péče o jejich zdraví poskytován jedenkrát ročně (v říjnu) vitamínový balíček, v přibližné hodnotě obsažených vitamínů 250,- Kč.

#### **4.2.8 Příspěvek na stravování**

Zaměstnavatel se s odborovou organizací dohodl na těchto podmínkách:

- zaměstnavatel zajistí zaměstnancům stálé stravování (výdej teplých jídel) prostřednictvím extérního dodavatele, který zajišťuje i výdej stravy,
- cena za jeden oběd činí 61,- Kč bez DPH, zaměstnavatel hradí z částky fakturované extérní firmou 33,- Kč a zaměstnanec doplácí za oběd 28,- Kč,
- zaměstnavatel zároveň měsíčně přispívá nad rámec zákonného příspěvku na výdej stravy částkou 6 500,- Kč, která je fakturována extérní firmou a touto částkou je hrazena mzda jejich zaměstnance, který se stará o výdej obědů,
- strava může být vydávána ve vakuované podobě, a to v případě výdeje obědů pracovníkům na odpolední a noční směně.

Zaměstnanci mají na výběr ze sedmi druhů hlavních jídel, které si volí pomocí objednávkového systému v počítači nejpozději do 14 hod přechozího pracovního dne. Jednotlivé „menu“ obsahuje polévku, pečivo, hlavní jídlo a nápoj 0,3 l. Balená strava obsahuje vakuovanou polévku a hlavní jídlo bez pečiva a nápoje – cena je dorovnaná balením. Zaměstnancům je možno zajistit také bezlepkovou stravu. Výdejní doba obědů je rozdělena na půlhodinové intervaly, ve kterých se prostřídají jednotlivá oddělení – těžká lisovna a balárna, nástrojárna a údržba, svařovna, technickohospodářští zaměstnanci.

Příspěvek nenáleží zaměstnanci v případě, že neodpracuje směnu v délce nejméně 3 hodiny, dále jestliže probíhá čerpání dovolené, nemocenské, jiné omluvené nepřítomnosti v práci, má neomluvenou absenci nebo je-li na služební cestě, při které je mu poskytováno stravné dle zákoníku práce. Pokud si v případě dovolené, nemocenské nebo překážky v práci zaměstnanec zapomene oběd odhlásit nebo má o něj zájem, pak je mu ze mzdy sražena plná částka ceny obědu včetně DPH.

#### **4.2.9 Svěření osobního automobilu, majetku korporace k osobnímu užívání**

Někteří TH pracovníci mají svěřen osobní automobil nejen pro služební účely, ale i k osobnímu využití. Těmto pracovníkům se měsíčně při výplatě mzdy zdaňuje 1 % ze vstupní ceny osobního automobilu. Jeden osobní automobil korporace svěřuje do osobního užívání tomu zaměstnanci oddělení údržby, na kterého připadá směna, a to pro využití v případě jeho pohotového povolání.

Všem TH pracovníkům je svěřen k užívání mobilní telefon s paušálním tarifem. V dnešní době neomezených tarifů není po zaměstnancích požadována úhrada útraty způsobené využitím pro osobní účely. Úhrada útraty je vyžadována jen v mimořádném případě, pokud by zaměstnanec nějakým způsobem překročil stávající paušální limit (např. volání ze zahraničí, přečerpání datového limitu).

### 4.3 Dotazníkové šetření

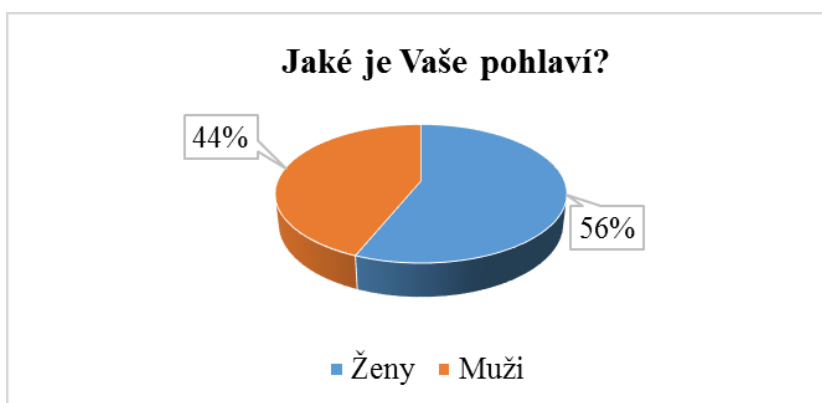
Metodou výzkumu bylo dotazníkové šetření. Dotazník v tištěné podobě byl určen všem zaměstnancům. Na podobě dotazníku se projevil rady personálního oddělení korporace, jelikož samo každoročně provádí dotazníkové šetření na podobné téma, kterým je spokojenost zaměstnanců v korporaci.

Dotazníkové šetření probíhalo v období 22. – 31. března 2017. Korporace má aktuálně celkem 206 zaměstnanců, přičemž fyzické předání při příležitosti předání mzdového vyúčtování dotazníku proběhlo přibližně u 175 zaměstnanců. Například z důvodu služební cesty, nemoci nebo jiné překážky v práci v tomto termínu nebylo možné všem zaměstnancům dotazník předat. Návratnost vyplněných dotazníků k analýze byla 50,85 %. Data získaná prostřednictvím dotazníkového šetření byla zpracována v prostředí MS Excel a jednotlivě analyzované odpovědi byly znázorněny do grafů.

#### 4.3.1 Analýza dotazníkového šetření

Dotazník zahájily segmentační otázky týkající se pohlaví a věku. Dle následujícího Grafu 4. 3 dotazník vyplnilo 56 % žen a 44 % mužů.

Graf 4. 3 Genderová struktura respondentů

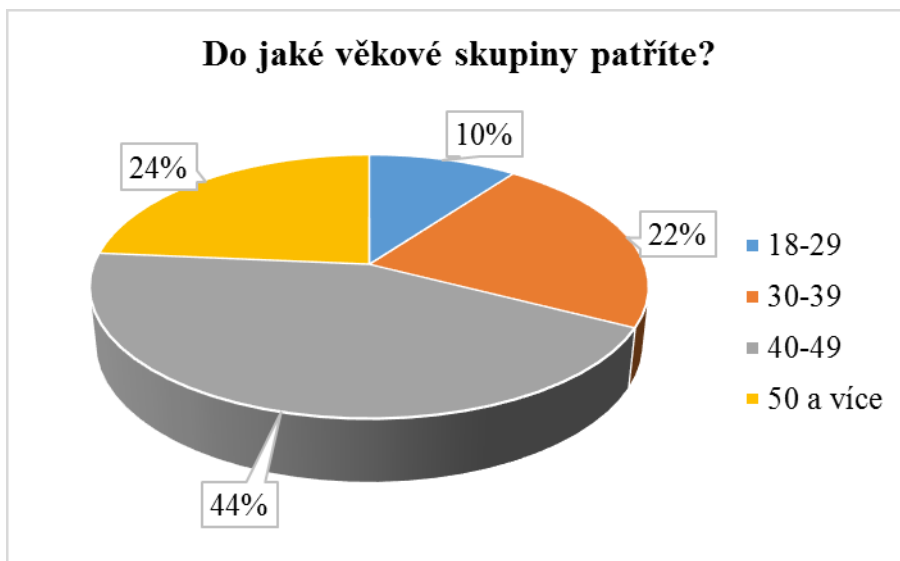


*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Věková struktura dotazovaného vzorku je zobrazena v následujícím Grafu 4. 5, z kterého vyplývá, že jednoznačně největší zastoupení respondentů bylo ve věku 40-49 let,

kteřé zaujímá z celkového počtu 44 %. Druhou nejpočetnější skupinou je věková kategorie 50 a více let, a to 24 %. Těsně na třetím místě se zastoupením 22 % je věková kategorie s rozmezím 30-39 let. Nejmenší zastoupení v podobě 10 % je u respondentů ve věku 18-29 let.

Graf 4. 4 Věková struktura respondentů



*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Dle Grafu 4. 5 vyplnilo a odevzdalo dotazník více zaměstnanců na pracovní pozici spadající do kategorie „dělník“, a to 52 %. Technickohospodářských pracovníků pak 48 %.

Graf 4. 5 Pracovní pozice respondentů

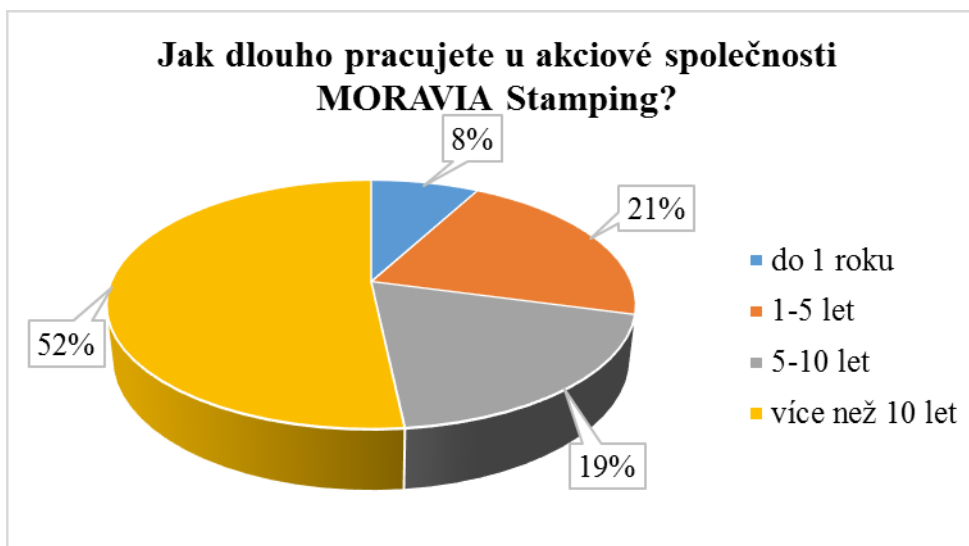


*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Třetí otázka měla informativní charakter o tom, jak dlouho je zaměstnanec v pracovním poměru u MORAVIA Stamping a. s. Podle Grafu 4. 6 zaměstnanci, kteří zde pracují více než

10 let zastoupili více než polovinu (52 %), z čehož vyplývá, že nejvíce se k zaměstnaneckým benefitům vyjádřili pracovníci, kteří zde pracují nejdéle. S 21 % zastoupením pak kategorie, která je zde zaměstnána 1-5 let. Na třetím místě (19 %) se pak vyjádřili zaměstnanci v pracovním poměru 5-10 let. Nejméně se projeví názory nových zaměstnanců, protože kategorie „do 1 roku“ se zúčastnilo jen 8 %.

Graf 4. 6 Délka pracovního poměru respondentů



*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Další otázka zjišťovala, zda jsou zaměstnanci spokojeni s dosavadními zaměstnaneckými benefity. Dle Grafu 4. 7 skoro polovina respondentů zakřížkovala odpověď „spíše ano“, což je pro zaměstnavatele jistě uspokojivé. Dále pak méně než třetina z celkového vzorku (27 %) vybralo odpověď „spíše ne“. Čtvrtina z celkového vzorku (20 %) pak zodpověděla „ano“, tedy plnou spokojenost s dosavadním systémem. Se současnými benefity je nespokojeno 7 % respondentů.

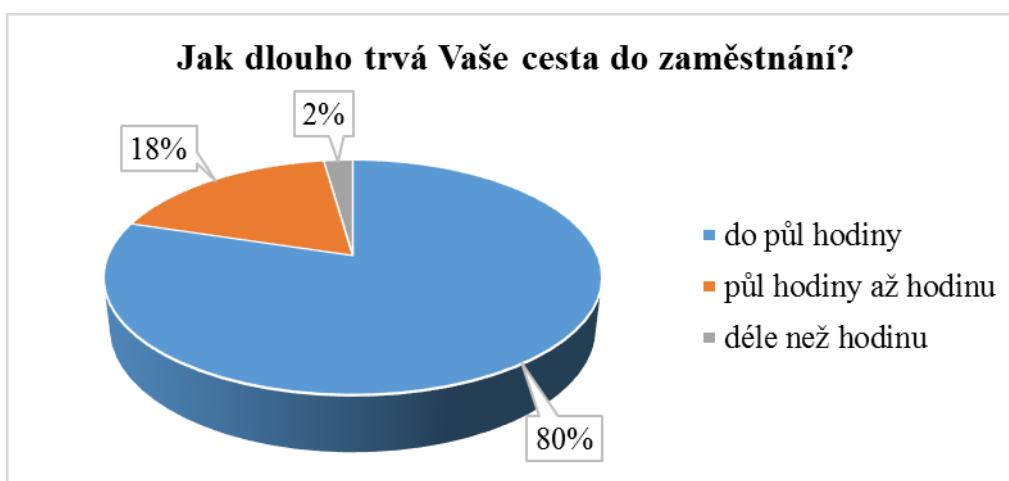
Graf 4. 7 Spokojenost zaměstnanců s benefity



*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Jelikož se akciová společnost MORAVIA Stamping po odštěpení v nedávné minulosti přestěhovala své sídlo z Bílovce do nedalekého Fulneku, zaměstnancům bylo nabídnuto zůstat v pracovním poměru a do práce dojíždět. Přesto však z průzkumu dále vyplývá, že i když dle interních informací zůstala v pracovním poměru převážná část zaměstnanců stávajících, netrvá jim z 80 % cesta do práce déle než půl hodiny. Půl hodiny až hodin trvá 18 % respondentům cesta do zaměstnání. Pouze 2 % se k zaměstnavateli dopravují déle než hodinu.

Graf 4. 8 Doba trvání cesty zaměstnanců do zaměstnání

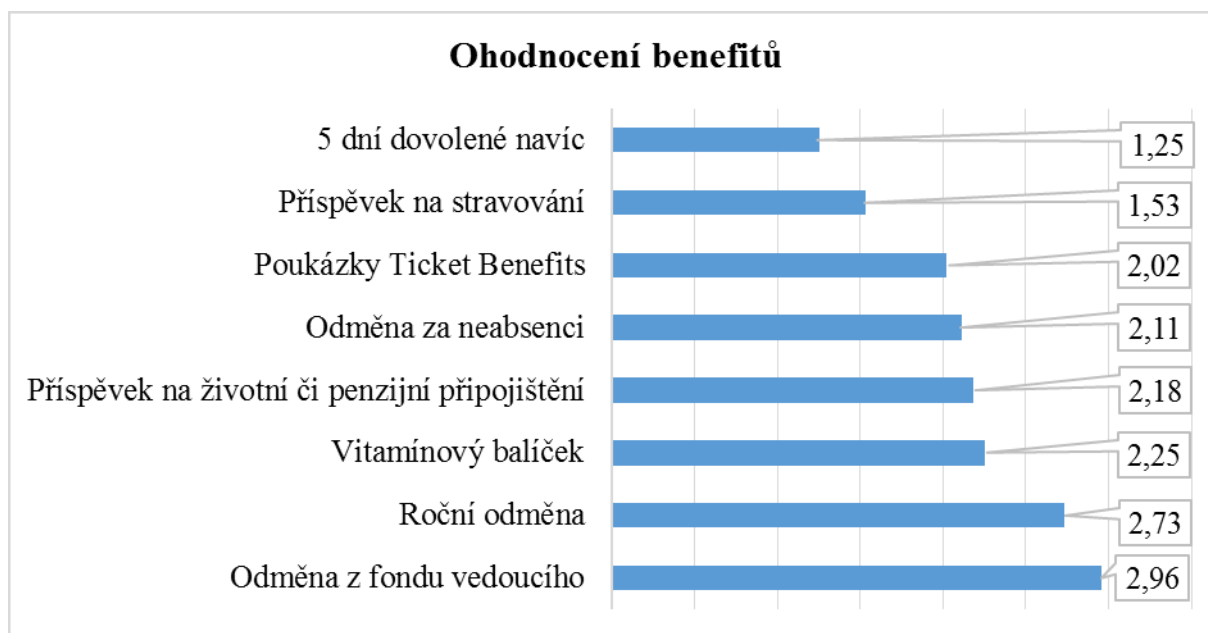


*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

V sedmé otázce měli respondenti ohodnotit jednotlivé benefity „známkou jako ve škole na stupnici od 1 od 5“, kde 1 znamená benefit, se kterým je zaměstnanec plně spokojen a motivuje ho a 5 znamená benefit, se kterým zaměstnanec není spokojen a vůbec ho nemotivuje.

Z vyhodnocení dle Grafu 4. 10 je patrné, že nejvíce jsou zaměstnanci spokojeni s pěti dny dovolené navíc nad rámec zákoníku práce, který získal průměrnou známku 1,25. Příspěvek na stravování (1,53) je druhým nejoblíbenějším benefitem, z čehož je patrné, že zaměstnanci rádi využívají možnosti závodního stravování. Na třetím místě (2,02) jsou zaměstnanci spokojeni s poukázkami Ticket Benefits Multi s širokou škálou využití od nákupu lékárenských výrobků po vstupenky např. do kina. Zaměstnance dále dost motivuje odměna za neabsenci (2,11), udělená zaměstnancům s nulovou absencí v daném měsíci. Druhou polovinu méně oblíbených benefitů tvoří příspěvek na životní či penzijní připojištění (2,18), vitamínový balíček (2,25), roční odměna (2,73) a jednoznačně nejméně motivujícím benefitem je odměna z fondu vedoucího s průměrnou známkou 2,73, z čehož vyplývá, že je buďto moc nízká nebo podle zaměstnanců nespravedlivá.

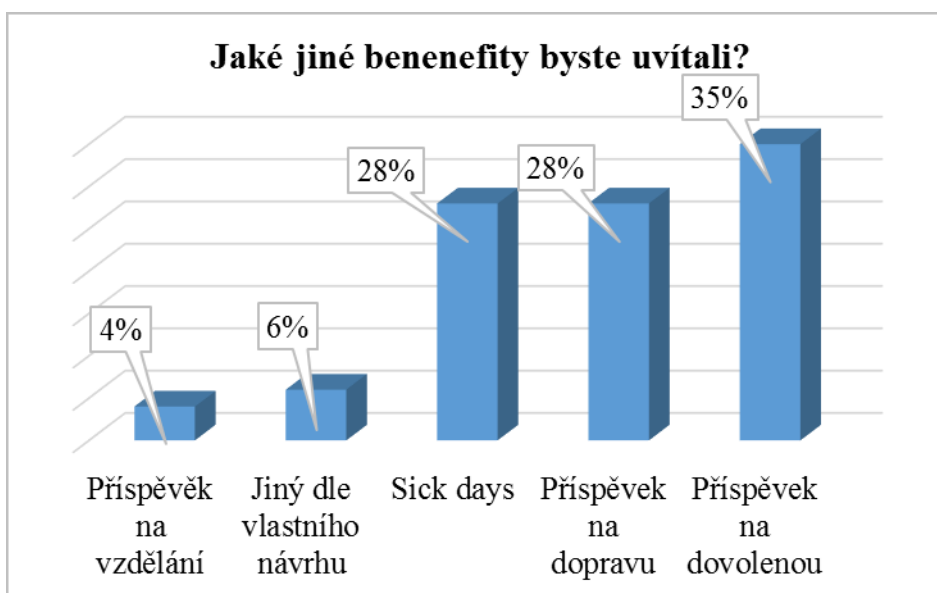
Graf 4. 10 Vyhodnocení benefitů od nejvíce motivujícího po nejméně motivující



*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Osmá otázka dotazníku zkoumá, o jaký jiný nový benefit by měli zaměstnanci zájem, a co by případně mohlo být v budoucnu v korporaci zavedeno. Nejvíce respondentů by uvítalo možnost příspěvku na dovolenou v zastoupení 35 %. Na druhé místě je současně příspěvek na dopravu a sick days, které by si přálo 28 % respondentů. Jiný benefit dle vlastního návrhu zvolilo 6 % dotazovaných, z čehož se na volném místě pro doplnění objevily návrhy třináctého platu, třináctého platu ve výši 70 % ze základní mzdy, roční odměna ve stejné výši pro všechny, příspěvek na kulturu, stravenky, stravenky pro ty, kteří nevyužívají závodní stravování. Z nabízených možností by pouze 4 % respondentů uvítalo příspěvek na vzdělávání.

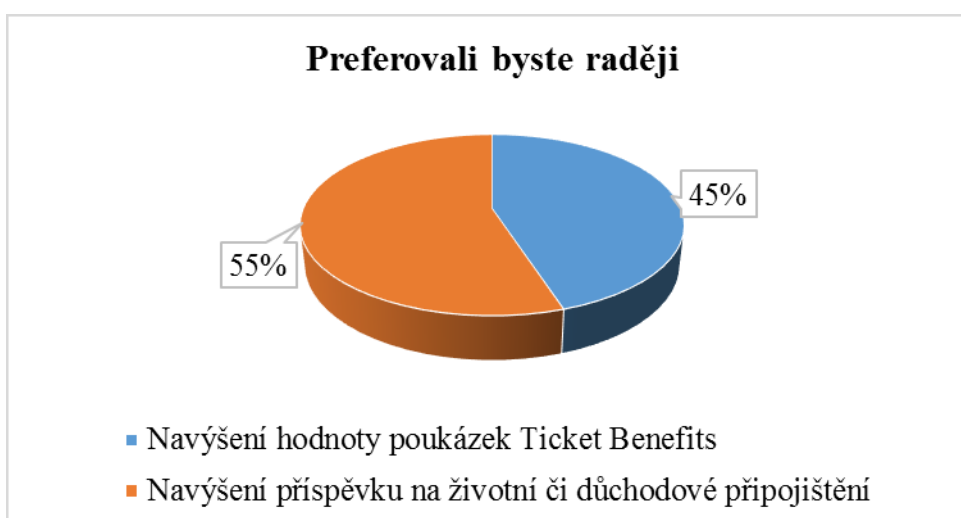
Graf 4. 9 Preference nových benefitů



*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Předmětem poslední otázky bylo zjistit, co by zaměstnanci preferovali raději, z důvodu úvah vedení korporace o navýšení hodnoty poukázek Ticket Benefits Multi nebo navýšení příspěvku na životní či důchodové připojištění. Podle Grafu 4. 11 těsně více než polovina (55 %) respondentů zvolilo navýšení příspěvku na životní či důchodové připojištění a 45 % respondentů by raději chtělo navýšit hodnotu poukázek Ticket Benefits Multi.

Graf 4. 11 Preference vybraného benefitu při možnosti navýšení jeho hodnoty



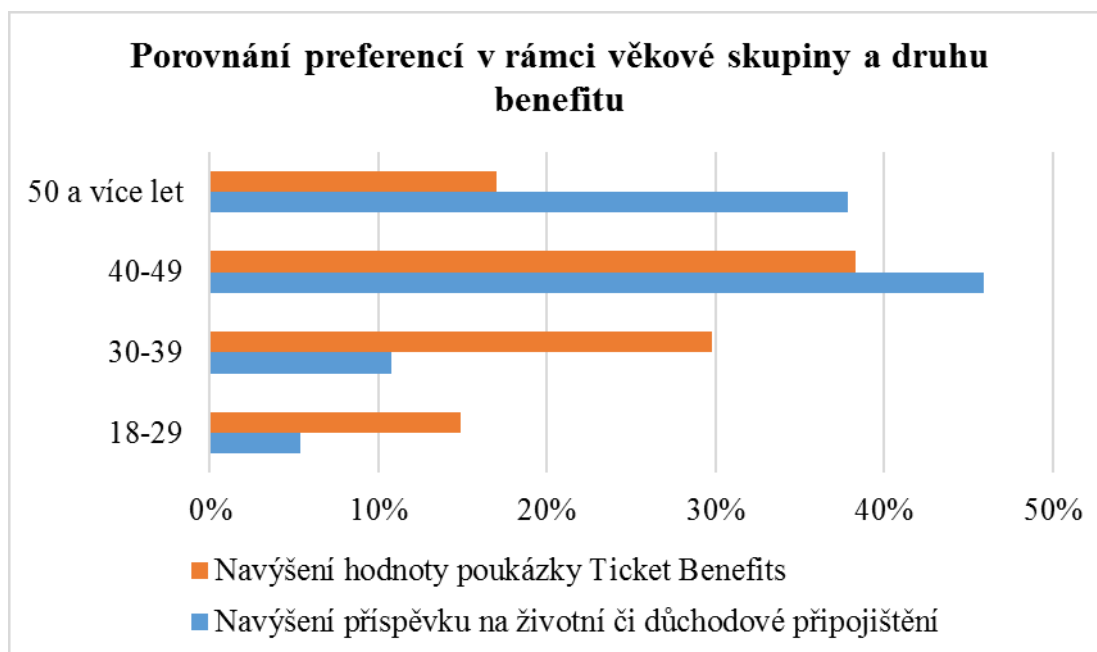
*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Graf 4. 12 sestavený z kontingenční tabulky, slouží k zobrazení porovnání preferencí v rámci věkové skupiny respondentů a druhu zvoleného benefitu. Jak by se dalo předpokládat



zaměstnanci ve věkových kategoriích 50 a více let a 40-49 let by si raději uvítali navýšení příspěvku na životní či důchodové připojištění. Naopak věkové skupiny 30-39 let a 18-29 let by více uspokojilo navýšení hodnoty poukázky Ticket Benefits Multi.

Graf 4. 12 Porovnání preferencí v rámci věkové skupiny respondentů a druhu benefitu



*Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

## 4.4 Návrh změn

Dle dotazníkového řešení jsou zaměstnanci spokojeni a motivováni se zaměstnaneckými benefity s celkovou průměrnou 2,12 známkou chápanou jako „hodnocení ve škole“. Obecně jsou zaměstnanci dostatečně spokojeni, což může těšit vedení korporace, avšak i z ostatních otázek a jejich výsledků lze doporučit možnosti změn, které by v budoucnu akciová společnost MORAVIA Stamping mohla zvážit a zavést. Následující podkapitoly jsou rozděleny na vyjádření k současným zaměstnackým výhodám, návrh na zavedení nových zaměstnaneckých benefitů a zvážení zavedení systému Cafeteria.

### 4.4.1 Vyjádření k současným zaměstnaneckým benefitům

Jelikož z výsledku dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci jsou nejméně motivováni a nejvíce nespokojeni s odměnou z fondu vedoucího pracovníka a roční odměnou, tak je v této podkapitole nastíněno řešení jejich možného zlepšení. Dalším řešením by pak mohlo být zrušení těchto benefitů výměnou za jiné, které si zaměstnanci zvolili prostřednictvím otázky „Jaké jiné benefity byste uvítali?“, například tedy příspěvkem na dovolenou, příspěvkem na dopravu, sick days nebo třináctým platem.

## **Odměna z fondu vedoucího pracovníka**

Zaměstnanec nejméně motivuje tento benefit, což je znakem špatně sestaveného systému odměňování, jelikož již z názvu benefitu by se mělo jednat o plnění spravedlivé a dostatečně motivující. Zaměstnanci mohou být nespokojeni, protože jim získání této odměny může přijít těžko dosažitelné, nespravedlivé anebo s nízkou hodnotou.

Vylepšením tohoto benefitu by mohlo být jasné určení, kdo za jaký výkon a v jaké výši odměnu dostane.

## **Roční odměna**

Druhým nejméně motivujícím zaměstnaneckým benefitem byla zvolena roční odměna. Roční odměna by měla ohodnotit zaměstnancův celoroční výkon a odvedenou práci pro korporaci. Roční odměna není v korporaci upravena v rámci sociálního programu a zaměstnanci tak nevzniká pracovní právní nárok ji obdržet. Záleží tedy na vedení MORAVIA Stamping, a. s. jestli se rozhodne tuto odměnu na konci roku vyplatit či nikoliv. Jelikož ji zaměstnanci nevnímají příliš pozitivně, měla by být navýšena anebo by měly být změněny podmínky jejího nabytí tak, aby zaměstnanec dostatečně motivovala k celoročnímu výkonu.

## **Poukázky Ticket Benefits Multi**

Tyto poukázky jsou mezi zaměstnanci oblíbené. Jsou poskytovány prostřednictvím papírových poukázek s jmenovitou hodnotou 100,- Kč. Jejich čerpání je obdobné jako u stravenek akorát s jiným využitím. Tedy provozovny, které je přijímají nevracejí peníze zpět, pokud si zákazník koupí levnější produkt, než je jmenovitá hodnota. Např. pokud si zaměstnanec půjde koupit s poukázkou Ticket Benefits Multi do lékárny lék s nižší cenou, než je 100,- Kč, zbytek peněz mu propadne.

Možným vylepšením tohoto benefitu by proto mohlo být vyměnění papírových poukázek Ticket Benefits Multi za platební kartu Ticket Benefits, která při platbě strhne přesně danou částku. Jedná se o bezkontaktní kartu vydávanou ve spolupráci s Mastercard, se kterou lze platit v obchodech a službách či online v e-shopech na internetu. Lze ji čerpat v oblasti sportu, cestování, rekreace a ubytování, zdravotní péče, kultury a vzdělávání. Existují dva typy těchto karet – personalizovaná a nepersonalizovaná. Personalizovanou kartu lze opakovaně dobíjet a její platnost je tři roky, přičemž nahrané finanční prostředky mají platnost dva roky. Nepersonalizovanou kartu nelze opakovaně dobíjet a její platnost a platnost nahranych prostředků je jeden rok. Personalizovanou kartu by tak mohli obdržet zaměstnanci v pracovním

poměru u zaměstnavatele delším než jeden rok, u kterých by se dalo předpokládat využití karty po dobu celé její platnosti. Nepersonalizovanou kartu pak novým zaměstnancům zaměstnaným v korporaci do jednoho roku. Poukázky zaměstnanci obdržují dvakrát ročně v únoru a září, v této době by mohlo proběhnout nahrání peněžních prostředků.

Jelikož někteří respondenti nehodnotili tento benefit jen kladnou známkou, bylo by vhodné do společných prostor korporace vyvěsit možnosti jejich využití, a provozovny v blízkém okolí, kde se tyto poukázky dají uplatnit. Zaměstnanci by je pak možná ještě více ocenili.

#### **4.4.2 Návrh na zavedení nových zaměstnaneckých benefitů**

##### **Příspěvek na dovolenou**

Největší zájem zaměstnanci projeví o příspěvek na dovolenou. Jednalo by se o příspěvek na použití zdravotních, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení. Limit, který pro účely daně z příjmů dle ZDP § 6 odst. 9 písm. d) nákladem osvobozeným, protože se jedná o plnění poskytované zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění v podobě daňově neuznatelných nákladů činní v úhrnu 20 000,- Kč pro jednoho zaměstnance za zdaňovací období.

Bylo by pak už na rozhodnutí vedení korporace, v jaké výši. Eventuálně tímto benefitem obměnit stávající systém a zaměnit s některým z méně oblíbených benefitů obnášejících vyšší náklady (roční odměna). Tento příspěvek by mohl být poskytován prostřednictvím nahráním peněžních prostředků na zmiňovanou platební kartu Ticket Benefits Card.

##### **Příspěvek na dopravu**

Z dotazníkového šetření vyplývá, že 28 % dotazovaných by uvítalo příspěvek na dopravu. Do sídla korporace ve Fulneku dojíždí většina zaměstnanců z okolí Bílovce, kteří zůstali zaměstnanci po jejím přestěhování. V úvahu by mohla přijít společná doprava řešená prostřednictvím vnitropodnikového autobusu. Zaměstnancům, kteří by byli mimo trasu, o kterou by mělo zájem nejvíce zaměstnanců by pak mohl být poskytnut finanční příspěvek v obdobné výši nebo v proplacení části předložených jízdenek.

##### **Sick days**

O tento moderní benefit jevílo zájem 28 % respondentů stejně jako o benefit v podobě příspěvku na dopravu. Benefit sick days je nyní obecně velice pozitivně žádaným benefitem ze

strany zaměstnanců, jelikož při prvních třech dnech nemoci, pro zaměstnance, který zůstane doma nenáleží žádná náhrada mzdy. Z tohoto důvodu řada zaměstnanců počátek své nemoci přechází, a ze zanedbání nemoci, pak může vzniknout nemoc dlouhodobá a vážnějšího charakteru. Zaměstnanec by jistě uvítal i náhradu mzdy nižší, než náleží za klasický den dovolené.

Běžně je poskytováno dva až pět dní, záleží na možnostech korporace, jak velké náklady by byla schopna obětovat. Při zavedení tohoto benefitu by mohli zaměstnanci ze začátku ocenit dva dny. Kdyby připadala v úvahu náhrada mzdy na jeden den nemoci v podobě 800,- Kč, pak by celkové náklady při zavedení tohoto benefitu při využití všemi zaměstnanci, kterých je 206 činily 329 600,- Kč. Předmětem dalšího rozšiřování benefitů by pak mohlo být navýšení počtu dní sick days.

### **Třináctý plat**

Možnost „třináctého platu“ uvedli do volného pole sami dotazovaní zaměstnanci. Objevil se i návrh „třináctého platu ve výši 70 % ze základní mzdy“. Tuto funkci nyní tvoří roční odměna, kterou zaměstnanci vnímají jako méně motivační a méně oblíbenou ze škály poskytovaných benefitů, protože nejsou stanoveny jasné podmínky jejího vyplacení ani pracovníprávní nárok jejího získání.

#### **4.4.3 Zavedení systému Cafeteria**

Moderní, avšak náročnou a nákladnou metodou je v dnešní době tzv. Cafeteria systém. Náročnou hlavně z pohledu jejího správného nastavení a vyhodnocení vhodných benefitů, které by měla nabízet. Nákladná může být z důvodu využití služeb zkušené externí korporace, která poskytuje online řešení. Na druhou stranu zkušená firma jistě odvede kvalitní práci v podobě zavedení správně fungujícího systému.

Na druhou stranu je značnou výhodou, že si každý zaměstnanec může vybrat benefit pro sebe nejvíce zajímavý a který maximálně využije. Důležité je i sestavení bodové škály k nabízeným benefitům. Aby byl systém dostatečně motivující musí sestaveny i jasné podmínky pro získání bodů.

MORAVIA Stamping, a. s. by mohlo zavést systém „jádra“ z variant cafeteria systémů. Nejvíce oblíbené benefity nechat jako pevné jádro a místo méně oblíbených benefitů zvýšit hodnotu stávajících či do škály zahrnout benefity nové. Pevné jádro by mohlo být tvořeno pěti dny dovolené navíc a příspěvkem na stravování. Volitelný blok by pak tvořily benefity ve stylu

volnočasového využití a benefity zvolené zaměstnanci určené například z konkrétního dotazníkového šetření na téma vhodný volitelný benefit, který by mohl být výhodně poskytnut prostřednictvím cafeterie. Dotazník by však musel mít větší vypovídací vyšší návratnost a vyšší vypovídací schopnost.

## 5 Závěr

Důležitým faktem je, že správně motivovaný zaměstnanec je loajálnější, oddanější a odvádí lepší výkon. Proto by měl být systém odměňování co nejvíce efektivní – jak pro zaměstnance, který by měl své výhody maximálně využít, tak pro zaměstnavatele – aby se uplatněné náklady, vracely v podobě přidané hodnoty, kterou přinese spokojený a správně motivovaný zaměstnanec.

Hlavním úkolem korporace je prostřednictvím personálního oddělení najít co nejvíce motivující systém odměňování, a kromě finanční odměny nabídnout svým zaměstnancům také optimálně řešené nepeněžní zaměstnanecké benefity. Zavedení některých nepeněžních benefitů může donutit zaměstnance k odpočinku v podobě prožití aktivního sportovního zážitku, kulturní akce nebo relaxačního uvolnění v podobě masáže, wellness nebo pobytu ve vybrané lokalitě. Zaměstnavatel může napomoci pracovníkům k pravidelnému stravování, díky závodní jídelně nebo poskytnutím stravovacích poukázek, které jsou využitelné v provozovnách v okolí.

Dotazníkové šetření, které bylo provedeno v akciové společnosti MORAVIA Stamping, pomohlo k vyhodnocení, že mezi nejvíce motivující a oblíbené benefity patří 5 dní dovolené navíc, příspěvek na stravování nebo poukázky Ticket Benefits Multi. Mezi nejméně motivující a oblíbené benefity respondenti zařadili odměnu z fondu vedoucího pracovníka a roční odměnu, proto by možným řešením mohlo být zrušení těchto benefitů a zařazením nových benefitů. Mezi novými benefity by zaměstnanci uvítali příspěvek na dovolenou, sick days, ale také příspěvek na dopravu, přestože převážná většina zaměstnanců se do zaměstnání dopraví během půl hodiny. Jelikož druhy poskytovaných benefitů jsou různorodé, mohla by korporace zvážit zavedení cafeteria systému, pak by si podle získaných bodů mohl každý zaměstnanec zvolit benefit, který mu nejvíce vyhovuje.

Cílem práce bylo vyhodnotit spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity v obchodní korporaci MORAVIA Stamping a. s., a to prostřednictvím dotazníkového šetření s následnou analýzou vybraných dotazníků. Cíl práce byl splněn a výsledky tohoto šetření byly předány personálnímu oddělení korporace.

## Seznam použité literatury

### Odborná literatura

1. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016. 428 s. ISBN 978-80-7261-430-1.
3. HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. 206 s. ISBN 987-80-248-3789-5.
4. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
5. LEŠINGROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. 2. vyd. Uherské Hradiště: Lešingrová Romana, 2007. 143 s. ISBN 978-80-903808-4-4.
6. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 367 s. ISBN 978-80-7263-995-3.
7. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2017*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 367 s. ISBN 978-80-7554-064-5.
8. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
9. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
10. ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et. al. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 623 s. ISBN 978-80-7263-990-8.
11. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity čili, Sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.

### Interní zdroje korporace

1. Příloha k účetní závěrce
2. Sociální program
3. Smlouva o kolektivním vyjednávání
4. Výroční zpráva

### **Právní předpisy**

1. České účetní standardy pro podnikatele
2. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

### **Internetové zdroje**

1. Bílovecký zpravodaj 4/2017. *Bílovec* [online]. [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: [http://www.bilovec.cz/assets/File.ashx?id\\_org=442&id\\_dokumenty=721900](http://www.bilovec.cz/assets/File.ashx?id_org=442&id_dokumenty=721900)
2. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. *Businessinfo* [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vzdelavani-a-rozvoj-zamestnancu-47797.html#!&chapter=1/>
3. Vše o našich produktech. *Edenred* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/content/klient/vse-o-nasich-produktech/>
4. Tři tajemství trhu práce, která všichni chtějí vědět. *Jobs.cz* [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/3-tajemstvi-trhu-prace-ktera-vsichni-chteji-vedet/>
5. Moravia Stamping, a. s. *Moravia Stamping, a. s.* [online]. [cit. 2017-01-19]. Dostupné z: <http://www.moraviastamping.com/>
6. Naše produkty. *Šeky* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.seky.cz/nase-produkty/>
7. Optimální nominální hodnota stravenek pro rok 2017. *Šeky* [online]. [cit. 2017-01-26]. Dostupné z: <http://www.seky.cz/optimalni-nominalni-hodnota-stravenek-pro-rok-2017/>
8. Sodexo benefity. *Sodexo* [online]. [cit. 2017-01-19]. Dostupné z: <http://cz.sodexo.com/home/nase-sluzby/sodexo-benefity.html/>



## Seznam zkratek

ČNB	Česká národní banka
ČÚS	Český účetní standard
D	Dal
DHM	Dlouhodobý hmotný majetek
DNM	Dlouhodobý nehmotný majetek
DPH	Daň z přidané hodnoty
ID	Interní doklad
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
MD	Má dáti
PHM	Pohonné hmoty
VBÚ	Výpis z bankovního účtu
VC	Vstupní cena
VPD	Výdajový pokladní doklad
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 5.5.2014

.....  
Tereza Kvítovec

jméno a příjmení studenta

## Seznam příloh

Příloha č. 1    Dotazník

Příloha č. 2    Organizační schéma Moravia Stamping, a. s.

Příloha č. 3    Seznam názvů využitých účtů z účetního rozvrhu

Příloha č. 4    Inzerce pracovního místa s nabídkou zaměstnaneckých benefitů